

**ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI
TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PEMILIHAN KARIR**

(Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Brawijaya)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

BRAMASTO HARYO BAGUS SUDARSONO

NIM. 135020307111051



**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

2017

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
.....		
1.2	Rumusan Masalah.....	6
1.3	Batasan Masalah	7
1.4	Tujuan Penelitian.....	7
1.5	Manfaat Penelitian	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1	Konsep Karir.....	9
2.2	Persepsi	11
2.2.1	Pengertian Persepsi.....	11
2.2.2	Tahapan Persepsi.....	12
2.2.3	Macam Persepsi	13
2.3	Landasan Teori	14
2.3.1	Teori Motivasi.....	14
2.3.2	Teori Hirarki Kebutuhan.....	16
2.3.3	Teori Pengharapan	18
2.4	Profesi Akuntansi	20
2.4.1	Akuntan Publik	21
2.4.2	Akuntan Perusahaan	23
2.4.3	Akuntan Pendidik	23
2.4.4	Akuntan Pemerintahan	24

2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir	25
2.5.1 Nilai Intrinsik Pekerjaan	25
2.5.2 Penghargaan Financial	27
2.5.3 Pelatihan Profesional	28
2.5.4 Penghargaan Profesional	29
2.5.5 Nilai-nilai Sosial	30
2.5.6 Lingkungan Kerja	30
2.5.7 Pertimbangan Pasar Kerja	31
2.5.8 Personalitas	32
2.6 Penelitian Terdahulu	32
2.7 Kerangka Pemikiran	40
2.8 Rumusan Hipotesis	41
2.8.1 Nilai Intrinsik Pekerjaan	42
2.8.2 Penghargaan Finansial	42
2.8.3 Pelatihan Profesional	44
2.8.4 Pengakuan Profesional	45
2.8.5 Nilai-nilai Sosial	46
2.8.6 Lingkungan Kerja	47
2.8.7 Pertimbangan Pasar Kerja	48
2.8.8 Personalitas	48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	51
3.2 Data dan Teknik Pengumpulan	51
3.2.1 Jenis Data.....	51

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.3.1 Populasi	54
3.3.2 Sampel	54
3.4 Definisi Variabel	56
3.5 Pengukuran Variabel	61
3.6 Teknik Analisis	62
3.6.1 Uji Kualitas Data	62
3.6.2 Teknik Analisis	64
BAB IV PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Sampel.....	69
4.2 Pelaksanaan Pengumpulan Data	69
4.3 Karir Yang Paing Diminati	70
4.4 Uji Instrumen Penelitian	71
4.4.1 Uji Validitas	71
4.4.2 Uji Reliabilitas	74
4.4.3 Uji Normalitas	75
4.5 Pengujian Hipotesis	76
4.5.1 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Terhadap Faktor Nilai Intrinsik Pekerjaan	76
4.5.2 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Terhadap Faktor Penghargaan Financial	79
4.5.3 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Terhadap Faktor Pelatihan Profesional	82

4.5.4 Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Pengakuan Profesional	85
4.5.5 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Dalam Memilih Karir Mahasiswa Terhadap Faktor Nilai-Nilai Sosial	89
4.5.6 Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Lingkungan Kerja	92
4.5.7 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Dalam Memilih Karir Terhadap Faktor pertimbangan Pasar Kerja	95
4.5.8 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Personalitas	97
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Keterbatasan Penelitian	101
5.3 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	32
3.1	Jumlah Mahasiswa Akuntansi Universitas Brawijaya	55
4.1	Jenis Sebaran Responden	69
4.2	Jenis Karir Responden	70
4.3	Hasil Uji Validitas	71
4.4	Hasil Uji Rehabilitas	74
4.5	Hasil Uji Normalitas Data	75
4.6	Total Mean Rank Nilai Intrinsik Pekerjaan	76
4.7	Mean Rank dan Probilitas butir Pernyataan dalam Nilai Intrinsik Pekerjaan (Perbedaan Pilihan Karir)	77
4.8	Total Mean Rank Penghargaan Financial	79
4.9	Mean Rank dan Probilitas butir Pernyataan dalam Penghargaan Financial (Perbedaan Pilihan Karir)	80
4.10	Total Mean Rank Pelatihan Profesional	82
4.11	Mean Rank dan Pro Probilitas butir Pernyataan dalam Pelatihan Profesional (Perbedaan Pilihan Karir)	83
4.12	Total Mean Rank Pengakuan Profesional	85
4.13	Mean Rank dan Probilitas butir Penyertaan dalam Pengakuan Profesional (Perbedaan Pilihan Karir)	86
4.14	Total Mean Rank Pengakuan Profesional	88
4.15	Mean Rank dan Probilitas butir Penyertaan dalam Pengakuan Profesional (Perbedaan Pilihan Karir)	89
4.16	Total Mean Rank Pengakuan Profesional	92

4.17	Mean Rank dan Probilitas butir Penyertaan dalam Pengakuan Profesional (Perbedaan Pilihan Karir)	93
4.18	Total Mean Rank Pengakuan Profesional	95
4.19	Mean Rank dan Probilitas butir Penyertaan dalam Pengakuan Profesional (Perbedaan Pilihan Karir)	96
4.20	Total Mean Rank Pengakuan Profesional	97
4.21	Mean Rank dan Probilitas butir Penyertaan dalam Pengakuan Profesional (Perbedaan Pilihan Karir)	98



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang cukup pesat memberikan peluang untuk menciptakan lapangan kerja masyarakat. Indonesia berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McKinsley Global Academy membutuhkan tenaga kerja sebanyak 113 juta pada tahun 2030. Peluang kerja tersebut harus dapat dimanfaatkan oleh sarjana ekonomi khususnya dari jurusan akuntansi. Seiring dengan perkembangan dunia bisnis maka jasa seorang akuntan profesional akan semakin dibutuhkan. Peningkatan permintaan jasa akuntansi profesional harus diimbangi dengan peningkatan kualitas sistem pendidikan akuntansi. Perguruan tinggi yang mencetak lulusan bidang akuntansi diharuskan untuk memberikan pembekalan kemampuan di bidang akademik dan *soft skill*.

Sistem dan kurikulum pendidikan akuntansi harus dapat memenuhi kebutuhan dari dunia bisnis dan akuntansi. Akuntan diharapkan untuk selalu bisa mengembangkan ilmu akuntansi dan analisa kritis. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tidak hanya dituntut untuk menjadi sarana belajar mengajar untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, namun juga untuk menjadi sarana pengembangan kepribadian dan perilaku mahasiswanya. Mahasiswa dituntut untuk memiliki *soft skill* kepribadian, sikap, mental dan cara berfikir secara kritis sehingga seorang mahasiswa dapat mengembangkan wawasan untuk memecahkan berbagai masalah di lingkungan masyarakat.

Lulusan bidang akuntansi memiliki beberapa alternatif dalam memilih kelanjutan karir tergantung pada faktor-faktor yang melatar belakangi masing-masing individu. Menurut Apriliawati (2014) terdapat tiga alternatif yang dapat dipilih oleh sarjana akuntan. Pertama, sarjana akuntan dapat langsung bekerja. Kedua, sarjana akuntan dapat melanjutkan ke jenjang

pendidikan yang lebih tinggi yaitu S-2. Ketiga, melanjutkan ke jenjang pendidikan profesi untuk menjadi seorang akuntan publik.

Setelah mendapatkan gelar sarjananya, sarjana akuntansi dapat menentukan beberapa jenis karir sesuai dengan minat dan keinginan. Pengertian karir menurut Rahayuningsih (2002) adalah sebuah akumulasi dan pengetahuan yang tertanam pada *skill*, *expertise*, dan jaringan hubungan kerja yang lebih luas. Jenis-jenis karir tersebut adalah menjadi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintahan dan karir di bidang non akuntan.

Pemilihan karir oleh mahasiswa akuntansi dapat dipengaruhi oleh 8 faktor, yaitu nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Apriliawati (2014), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik yang ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial dan lingkungan kerja. Namun tidak terdapat perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pemerintah, akuntan perusahaan dan akuntan pendidik yang ditinjau dari pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Karir profesi yang paling diminati oleh mahasiswa akuntansi secara keseluruhan adalah akuntan perusahaan dan karir profesi yang paling sedikit peminatnya adalah akuntan pendidik.

Profesi sebagai akuntan adalah profesi atau bidang pekerjaan yang menggunakan disiplin ilmu dan keahlian di bidang akuntansi, sedangkan profesi secara langsung maupun tidak langsung. Profesi akuntansi meliputi akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintahan. Akuntan publik adalah jasa akuntan profesional untuk memeriksa

atau melakukan audit laporan keuangan perusahaan, serta penasehat ekonomi dan pajak, dan penasihat manajemen serta sistem pengelolaan manajemen. Akuntan perusahaan adalah seorang akuntan yang bekerja pada sebuah perusahaan yang bertanggung jawab atas kegiatan keuangan perusahaan baiknya pemeliharaan kekayaan, efisiensi dan efektivitas kegiatan perusahaan, serta kepercayaan atas informasi laporan yang dihasilkan. Akuntan pendidik adalah profesi akuntan sebagai pendidik di perguruan tinggi atau sebagai dosen. Akuntan pemerintahan adalah profesi akuntan yang bekerja pada instansi pemerintahan seperti Pemerintah Pusat atau Daerah, Direktorat Jenderal Pajak, Badan Pengawas Keuangan atau instansi lain yang relevan dengan bidang akuntansi.

Sebagian besar mahasiswa akuntansi yang memilih karir profesi sebagai akuntan perusahaan beranggapan bahwa akuntan perusahaan akan memberikan penghargaan finansial yang lebih besar daripada akuntan publik, akuntan pemerintahan dan akuntan pendidik. Selain itu mahasiswa juga beranggapan bahwa menjadi akuntan perusahaan akan meningkatkan nilai-nilai sosial mereka.

Pada dasarnya penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriliawati (2014) dan peneliti-peneliti lain yang juga mengangkat topik mengenai persepsi atas faktor yang dapat mempengaruhi pemilihan karir oleh mahasiswa akuntansi dari berbagai daerah.

Menurut Hasil kesimpulan dari penelitian Apriliawati (2014) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja tetapi tidak terdapat perbedaan pandangan yang signifikan apabila ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja dan personalitas. Persamaan penelitian ini dengan Penelitian

Apriliawati (2014) yaitu : 1) Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, akuntan pendidik. 2) Penelitian ini menggunakan objek penelitian mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya, 3) Penelitian ini menggunakan metode analisis ANOVA dan *Kruskal Wallis*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Apriliawati (2014) yaitu: 1) penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu variabel nilai intrinsik pekerjaan, 2) penelitian ini menggunakan sampel penelitian tahun 2014 berbeda dengan Apriliawati yang menggunakan sampel penelitian tahun 2011.

Kesimpulan dari hasil penelitian Widyasari (2010) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja sedangkan untuk faktor personalitas tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian oleh Widyasari (2010) yaitu: 1) Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, akuntan pendidik, 2) variabel independen penelitian ini menggunakan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas, 3) Penelitian ini menggunakan metode analisis ANOVA. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian oleh Widyasari yaitu : 1) penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu variabel nilai intrinsik pekerjaan, 2) Objek penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya sedangkan penelitian Widyasari dilakukan pada mahasiswa akuntansi Universitas Diponegoro dan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, 3) metode penelitian ini menggunakan metode *Kruskal-Wallis* selain menggunakan metode ANOVA.

Laksono (2011) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik,

akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja tetapi tidak terdapat perbedaan pandangan apabila ditinjau dari faktor penghargaan finansial dan personalitas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian Laksono (2011) yaitu : 1) Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, akuntan pendidik, 2) variabel independen penelitian ini menggunakan penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas, 3) Penelitian ini menggunakan metode analisis *Kruskal-Wallis*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Laksono (2011) : 1) penelitian ini menambahkan variabel independen yaitu variabel nilai intrinsik pekerjaan, 2) Objek penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya sedangkan penelitian Laksono (2011) dilakukan pada mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, Universitas Islam Negeri Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malang 3) metode penelitian ini menggunakan metode ANOVA selain menggunakan metode *Kruskal-Wallis*.

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi S-1 yang berada di tahun ketiga dalam menempuh proses pendidikan serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pemilihan karir tersebut. Peneliti mengambil judul **“ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMILIHAN KARIR (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Brawijaya Malang)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, sehingga dapat diidentifikasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini :

1. Bagaimana persepsi mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir sebagai akuntan ?
2. Apa jenis karir yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya secara keseluruhan ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang dijelaskan di atas, peneliti menghindari kesalahpahaman yang terjadi. Oleh karena itu, peneliti membuat batasan masalah yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas
2. Karir akuntan yang dimaksud adalah karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan akuntan pendidik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya terhadap pemilihan karir akuntan ditinjau dari faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.
2. Untuk mengetahui jenis karir yang paling banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya secara Keseluruhan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Bagi lembaga, organisasi, atau perusahaan yang membutuhkan tenaga akuntan dapat mengerti apa yang diinginkan oleh calon akuntan dalam memilih karir profesi mereka dan untuk lembaga, organisasi atau perusahaan yang telah menggunakan jasa tenaga akuntan dapat lebih memotivasi akuntannya.
2. Bagi instansi tenaga pendidikan penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan masukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga dapat meningkatkan kualitas lulusan sebagai lulusan yang siap pakai untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar serta dapat membantu menyesuaikan kurikulum dalam sistem pendidikan akuntansi yang relevan dengan kebutuhan kompetensi dalam dunia kerja saat ini.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Konsep Karir

Karir berasal dari kata *carrirre* dalam bahasa Belanda, yang memiliki arti sebagai perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Menurut Yendrawati (2007) karir sering diartikan sebagai ide untuk terus bergerak ke atas dalam garis pekerjaan yang dipilih seseorang. Bergerak ke atas berarti terus berkembang dan ingin terus maju dalam hal ini terbatas pada pekerjaan yang mendapatkan imbalan berupa gaji atau uang.

Karir dapat diartikan sebagai urutan pengalaman atau rangkaian pekerjaan yang dipegang oleh seseorang. Karir juga diartikan sebagai rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman seseorang sepanjang kehidupan kerjanya. Secara sederhana pengertian karir sebagai suatu pekerjaan yang dimiliki seseorang sepanjang kehidupan kerjanya.

Kunartinah (2003) menjelaskan konsep karir yang dapat dilihat dari berbagai cara, sebagai berikut :

1. Posisi yang dipegang individu dalam suatu jabatan di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.
2. Dalam kaitannya dengan mobilitas dalam suatu organisasi.
3. Tingkat kemampuan kehidupan seseorang setelah mencapai tingkatan umur tertentu yang ditandai dengan penampilan dan gaya hidup oleh seseorang

1. Tahapan Karir

Puncak Karir merupakan sebuah keinginan bagi setiap individu. Puncak dalam berkarir tidak dapat diraih dengan cara yang instan, namun harus melalui tahapan-tahapan tertentu yang harus dilalui. Setiap individu harus mulai mempersiapkan untuk membangun karir yang diinginkannya.

Kunartinah (2003) menyatakan bahwa dalam pengembangan sebuah karir, terdapat tahap-tahap yang dilalui oleh seseorang :

1. Tahap pilihan karir (*Career Choice*). Tahap pilihan karir secara umum terjadi antara masa remaja sampai umur 20 tahun, ketika manusia mengembangkan visi dan identitas mereka yang berkenaan dengan masa depan atau gaya hidup, sesuai dengan pilihan jurusan dan pendidikan seseorang.
2. Tahap karir awal (*Early Career*). Selama periode tahap karir awal, seseorang juga meninjau kembali pengalaman yang terdahulu dan sekarang selama bekerja di perusahaan dan mencoba untuk menentukan apa yang diharapkan di masa yang akan datang.
3. Tahap karir pertengahan (*Middle Career*). Dalam tahap karir pertengahan ini, seseorang bergerak dalam suatu periode stabilisasi dimana mereka dianggap produktif, menjadi semakin lebih memikul tanggung jawab yang lebih berat dan menerapkan suatu rencana lahir yang lebih berjangka panjang.
4. Tahap Karir akhir dan pensiun. Tahap ini merupakan tahap terakhir dalam tahapan karir. Seseorang mulai melepaskan diri dari belitan-belitan tugasnya dan bersiap pensiun. Tahapan ini juga berguna untuk melatih penerus,

mengurangi beban kerja atau mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan baru atau junior.

2.2 Persepsi

2.5.1 Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan sebuah tanggapan yang muncul terhadap individu terhadap lingkungan di sekitarnya. Persepsi dapat muncul melalui berbagai rangsangan indera manusia seperti penglihatan, pendengaran, peraba dan lain-lain. Pengertian persepsi menurut Robbins (2008) adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka meskipun seringkali apa yang diterima individu pada dasarnya berbeda. Kotler (2012) menyatakan bahwa persepsi adalah proses individu dalam memilih informasi, mengorganisir, dan menafsir masukan-masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran yang bermakna.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia persepsi diartikan sebagai tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau merupakan proses seseorang mengetahui beberapa hal yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungan melalui panca indra. Proses persepsi menurut Setiyani (2005) dalam penelitiannya dimulai dari diterimanya rangsangan (*stimulus*) oleh seseorang melalui alat penerimanya (panca indera), dilanjutkan ke pusat susunan syaraf yaitu otak, rangsangan tersebut kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti dan memahami apa yang diinderanya.

Persepsi oleh individu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Robbins (2008) menyatakan dalam pembentukan persepsi oleh seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu faktor dalam diri pengarti, faktor dalam situasi, dan faktor dalam diri target. Faktor dalam diri pengarti merupakan faktor-faktor yang dipengaruhi oleh karakteristik pribadi atau sifat dari pembuat persepsi seperti sikap, motif, minat, pengalaman dan harapan. Faktor dalam situasi timbul atas keadaan lingkungan pada saat individu menerima rangsangan dari sebuah objek. Faktor dari target adalah karakteristik dari target yang diobservasi oleh individu meliputi sesuatu yang baru, gerakan, suara, ukuran, latar belakang, kedekatan, kemiripan dan lain-lain.

2.5.2 Tahapan Persepsi

Munculnya sebuah persepsi pada individu dapat terjadi dengan melalui tahapan-tahapan pembentukan persepsi. Lubis (2010) menyatakan bahwa tahapan dari persepsi meliputi :

1. Penginderaan (Sensasi)

Melalui alat-alat indra (indra perasa, indra peraba, indra pencium, indra pengecap dan indra pendengar). Makna pesan dikirimkan ke otak harus dipelajari. Semua indra itu mempunyai andil bagi berlangsungnya komunikasi manusia, penglihatan menyampaikan pesan nonverbal ke otak untuk diinterpretasikan. Pendengaran juga menyampaikan pesan verbal ke otak untuk ditafsirkan. Penciuman, setuhan dan pengecapan, terkadang memainkan peranan penting dalam komunikasi, seperti bau parfum yang menyengat, jabatan tangan yang kuat, dan rasa air garam dipantai.

2. Perhatian (Atensi)

Perhatian adalah pemrosesan secara sadar sejumlah kecil informasi yang tersedia. Informasi didapatkan dari penginderaan, ingatan dan proses kognitif lainnya. Proses atensi membantu efisiensi penggunaan sumber daya mental yang terbatas yang kemudian akan membantu kecepatan reaksi terhadap rangsang tertentu. Atensi dapat merupakan proses sadar maupun tidak sadar.

3. Interpretasi

Interpretasi adalah proses komunikasi melalui lisan atau gerakan antara dua atau lebih pembicara yang tak dapat menggunakan simbol-simbol yang sama, baik secara simultan (dikenal sebagai interpretasi simultan) atau berurutan (dikenal sebagai interpretasi berurutan).

2.5.3 Macam-macam Persepsi

Persepsi yang didapatkan oleh individu setelah melalui adanya rangsangan terhadap individu. Macam-macam persepsi dibagi menjadi dua macam berdasarkan rangsangan yang didapatkan oleh individu tersebut. Berikut ini adalah macam-macam persepsi :

1. *External perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsang yang datang dari luar diri individu.
2. *Self perception*, yaitu persepsi yang terjadi karena adanya rangsangan yang berasal dari dalam diri individu. Dalam hal ini yang menjadi objek adalah dirinya sendiri.


2.3 Landasan Teori

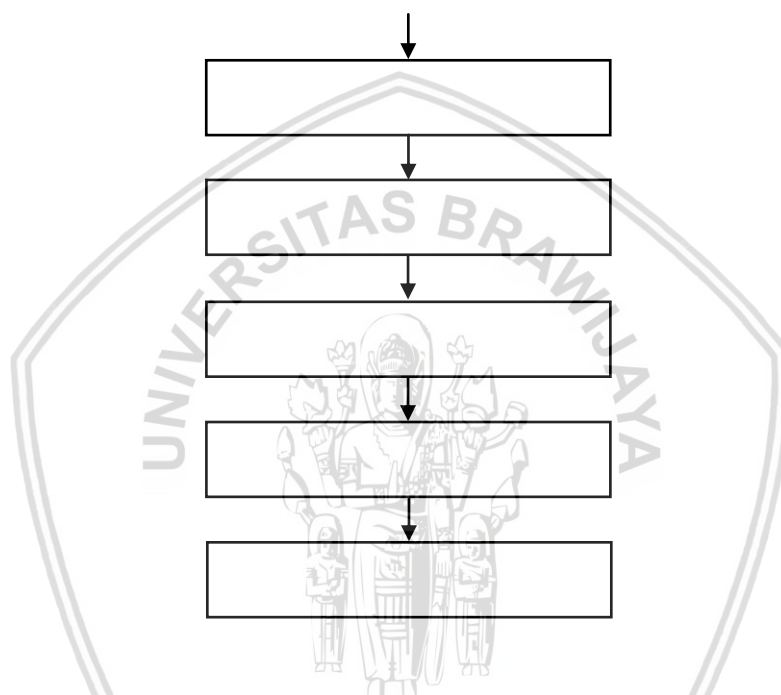
2.5.1 Teori Motivasi

Teori dasar dalam konsep pemilihan karir profesi dalam penelitian ini adalah teori motivasi. Robbins, 2008 mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Gibson et al (2012) Motivasi merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan individu untuk memulai dan mengarahkan perilakunya terhadap pekerjaan tertentu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Kesimpulan dari pengertian diatas, motivasi adalah alasan atau pendorong individu dalam melakukan sesuatu untuk dapat memenuhi atau mencapai tujuan yang diinginkan. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep yang mempengaruhi individu dalam berperilaku. Individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan dibandingkan individu yang tidak memiliki motivasi.

Gambar 2.1


Siklus motivasi menurut Robbins (2008)



Dari gambar diatas menjelaskan bahwa apabila kebutuhan dari individu tidak terpuaskan, maka akan tercipta sebuah tegangan yang akan merangsang dorongan agar individu dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhannya. Dengan dorongan untuk memuaskan kebutuhannya maka individu dapat terdorong untuk mulai melakukan pencarian kepuasan. Ketika pencarian kepuasan telah dilakukan dan kebutuhan telah dipuaskan tegangan dari individu dapat berkurang.

Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi atau mendorong individu untuk melakukan sebuah pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri seperti minat, bakat, sifat, tujuan individu dan lain-lain.

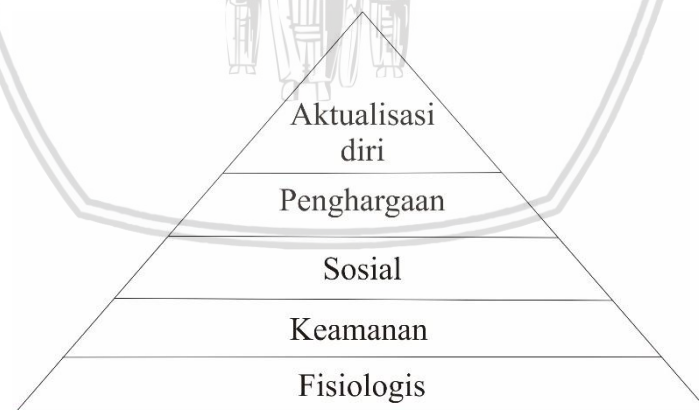
2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal adalah faktor pendorong individu yang berasal dari luar diri individu seperti faktor keadaan dan lingkungan sekitar.

2.5.2 Teori Hirarki Kebutuhan (*Hierarchy of needs*)

Teori Hirarki Kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Manslow. Teori hirarki kebutuhan merupakan hipotesis dari Manslow bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hirarki dari lima kebutuhan yang disusun dalam urutan dari kebutuhan yang lebih tinggi ke kebutuhan yang rendah.

Gambar 2.2
Hirarki Kebutuhan Manslow



Sumber: Luthans, Fred. Perilaku Organisasi edisi Kesepuluh. 2012

1. Kebutuhan Fisiologis

Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar (*basic needs*) dari dalam diri individu yang bersifat fisiologik yang ditandai dengan adanya kekurangan sesuatu dalam tubuh individu

tersebut. Kebutuhan fisiologis harus terpenuhi terlebih dahulu karena apabila tidak dipenuhi dalam keadaan mendesak akan menyebabkan individu tersebut kehilangan kendali atas dirinya sendiri. Contoh dari kebutuhan fisiologis adalah rasa lapar, haus, seksual dan lain-lain.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan merupakan salah satu kebutuhan tingkat bawah (*lower-order needs*) menurut Maslow bersama dengan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan keamanan berhubungan dengan jaminan atas keamanan, stabilitas, dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Dengan adanya kebutuhan tersebut maka dibuatlah peraturan-peraturan, undang-undang, atau sistem yang diberlakukan untuk menjamin keamanan individu maupun kelompok.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan tingkat atas (*higher-order needs*) dalam hirarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini akan muncul setelah kebutuhan tingkat bawah terpenuhi. Kebutuhan sosial meliputi rasa kasih sayang, rasa memiliki dan dimiliki, penerimaan, dan persahabatan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan dibagi menjadi dua macam yaitu penghargaan dari faktor internal atau berasal dari dalam diri individu meliputi harga diri, percaya diri, kemandirian dan

pencapaian. Penghargaan yang kedua adalah penghargaan dari faktor eksternal atau orang lain meliputi status, pengakuan, dianggap penting dan sebagainya. Individu yang telah terpenuhi kebutuhannya akan penghargaan akan tampil dengan penuh kepercayaan diri, tidak bergantung kepada orang lain serta selalu siap untuk terus berkembang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan dorongan untuk menjadi individu yang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan diri sendiri.

2.5.3 Teori Pengharapan

Teori harapan (*expectancy theory*) merupakan salah satu penjelasan mengenai motivasi yang paling banyak diterima pada akhir-akhir ini. Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom. Menurut Robbins (2008) teori harapan menunjukkan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut .

Expectancy Theory dalam motivasi akan membantu kita dalam memahami cara individu membuat keputusan mengenai bermacam-macam alternatif tingkah laku. Pengertian yang lebih praktis mengenai teori harapan ini bahwa seorang individu akan berupaya lebih keras dan lebih baik apabila individu tersebut meyakini bahwa upayanya akan membuahkan hasil yang baik. Hasil yang

dimaksud dapat berupa penilaian kerja yang dipandang baik, penghargaan seperti bonus, dan cita-cita yang diinginkan oleh individu tersebut seperti posisi pada puncak karir. Robbins (2008) berpendapat teori harapan berfokus pada tiga hubungan:

1. Hubungan upaya-kinerja.

Kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha yang akan menghasilkan kinerja.

2. Hubungan Kinerja-penghargaan.

Tingkat sampai dimana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan.

3. Hubungan penghargaan-tujuan pribadi.

Tingkat sampai dimana penghargaan-penghargaan organisasional memuaskan tujuan-tujuan pribadi atau kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut.

Secara singkat, kunci dari teori pengharapan adalah pemahaman sasaran individu dan keterkaitan antara upaya dan kinerja, antara kinerja dan imbalan. Oleh karena itu pemilihan karir mahasiswa akuntansi ditentukan oleh pengharapan akan karir yang akan mereka pilih apakah karir tersebut dianggap dapat memenuhi kebutuhan individu mereka dan apakah karir tersebut mempunyai daya tarik bagi mereka. Misalnya apakah karir tersebut dapat memberikan imbalan organisasi yang layak seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi. Dengan kata lain mahasiswa mempunyai pengharapan terhadap karir yang dipilihnya ini dapat memberikan apa yang mereka inginkan ditinjau dari faktor-faktor nilai intinsik

pekerjaan, gaji, pelatihan profesional, pengakuan professional, nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan personalitas.

2.4 Profesi Akuntansi

Profesi akuntan pada saat ini merupakan sebuah profesi yang banyak dibutuhkan oleh perusahaan, instansi maupun organisasi. Era Globalisasi turut mendorong kemudahan transaksi-transaksi bisnis sehingga akan mempercepat pertumbuhan bisnis dunia. Profesi Akuntan menurut *International Federation of Accountants* adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian di bidang akuntansi, termasuk bidang pekerja akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di bidang pemerintahan dan akuntan sebagai pendidik.

Undang-Undang Nomor 34 tahun 1954 menjelaskan bahwa gelar “akuntan” hanya dapat diberikan kepada mereka yang mempunyai ijazah akuntan dengan ketentuan :

1. Ijazah yang diberikan oleh suatu Universitas Negeri atau badan perguruan tinggi lain yang dibentuk menurut undang-undang atau diakui oleh pemerintah
2. Ijazah yang diterima sesudah lulus dalam suatu ujian lain lain yang menurut pendapat panitia ahli.

Akuntan di Indonesia tergabung dalam Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI). Ikatan Akuntansi Indonesia merupakan organisasi profesi akuntan yang didirikan pada tahun 1957 dan disahkan pada tahun 1959. Anggota dari IAI adalah

perseorangan yang diarahkan untuk memilih 4 kompartemen pada masa itu yaitu akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan manajemen, dan akuntan sektor publik. Seiring berjalannya waktu kompartemen dalam struktur IAI dirubah menjadi Kompartemen Akuntan Pendidik (KAPD), Kompartemen Akuntan Pajak (KAPj), dan Kompartemen Akuntan Sektor Publik (KASP).

Dalam melaksanakan praktik di bidang akuntansi, para akuntan yang tergabung dalam IAI akan terikat suatu kode etik profesi. Kode Etik profesi ini berfungsi untuk mengatur perilaku para anggota dalam menjalankan praktik profesi akuntan. Tujuan dari profesi dalam kode etik adalah “Memenuhi tanggung jawab dengan standar profesionalisme tertinggi mencapai tingkat kerja tertinggi serta dengan orientasi kepada publik.

2.4.1 Akuntan Publik

Seorang Akuntan Publik (Auditor) adalah akuntan yang bekerja pada sebuah Kantor Akuntan Publik (KAP). Pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah Kantor Akuntan Publik adalah memeriksa laporan keuangan dan konsultasi pada bidang keuangan, sehingga seorang akuntan yang bekerja pada sebuah kantor akuntan publik akan selalu berhubungan dengan klien dari perusahaan yang meminta jasa pada kantor akuntan publik.

Jika seorang akuntan memasuki karir sebagai akuntan publik, ia harus terlebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan akuntan senior yang lebih berpengalaman. Disamping itu menurut Mulyadi (2014) pelatihan teknis yang cukup arti pula bahwa akuntan harus mengikuti perkembangan yang terjadi di dunia usaha.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2011 tentang akuntan publik Pasal 5 ayat (1) menyatakan bahwa izin menjadi Akuntan Publik diberikan oleh Menteri dengan ketentuan memenuhi syarat sebagaimana dinyatakan dalam pasal 6 ayat (1) yaitu:

1. Memiliki sertifikat tanda lulus ujian profesi akuntan publik yang sah
2. Berpengalaman praktik memberikan jasa akuntan
3. Berdomisili di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia
4. Tidak pernah dikenai sanksi administratif berupa pencabutan izin Akuntan Publik.
5. Tidak pernah dipidana lebih dari 5 (lima) tahun penjara
6. Menjadi anggota Asosiasi Profesi Akuntan Publik yang ditetapkan oleh menteri
7. Tidak berada dalam pengampunan

Akuntan publik di Indonesia memiliki jenjang karir yang cukup jelas, berikut adalah gambaran jenjang profesi akuntan publik menurut Mulyadi (2014):

1. *Auditor Junior*, bertugas melaksanakan prosedur audit secara rinci, membuat kertas kerja untuk mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan.
2. *Auditor Senior*, bertugas melaksanakan audit dan bertanggung jawab untuk mengusahakan biaya audit dan mendokumentasikan pekerjaan audit yang telah dilaksanakan
3. *Manajer*, pengawas audit yang bertugas membantu auditor senior dalam merencanakan program audit dan waktu audit : mereview kertas kerja, laporan audit dan *management letter*.

4. *Partner*, bertanggung jawab terhadap hubungan dengan klien dan bertanggung jawab secara keseluruhan mengenai auditing

Secara umum kualifikasi seorang akuntan publik adalah memiliki intelektual atau kemampuan akademis yang baik, memiliki interpersonal skill yang mumpuni, yaitu kemampuan dalam berorganisasi dan interaksi dengan orang lain serta memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

2.4.2 Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan merupakan seorang akuntan yang bekerja di suatu perusahaan (akuntan internal). Praktik akuntansi dalam perusahaan secara umum dibagi menjadi dua yaitu akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen. Tugas dari seorang akuntan internal perusahaan antara lain membangun sistem akuntansi, menyusun laporan keuangan yang diperuntukan kepada *stakeholder* maupun *stockholder* perusahaan dan kepada manajemen, menyusun anggaran, melakukan audit internal dan menangani permasalahan perusahaan.

Akuntan Perusahaan memiliki keunggulan dibandingkan dengan posisi lain dalam perusahaan yaitu peningkatan karir (promosi) karir yang cepat dan cenderung jarang untuk diberhentikan perusahaan. Banyak diantara direktur sebuah perusahaan mengawali karir sebagai akuntan perusahaan. Namun dalam mendapatkan pekerjaan ini membutuhkan kemampuan dan kerja keras seorang akuntan.

2.4.3 Akuntan Pendidik

Akuntan Pendidik pada umumnya diartikan sebagai pengajar bidang akuntansi pada Perguruan Tinggi. Akuntan pendidik sebenarnya tidak selalu

berkutat pada perguruan tinggi namun juga dapat berprofesi pada lembaga - lembaga atau instansi penyedia jasa pelatihan akuntansi. Pengertian akuntan pendidik menurut Soemarso (2004) dalam Widayarsi (2010) adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi. Dalam melaksanakan tugasnya akuntan pendidik terikat pada Tri Dharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pengajaran adalah tugas pokok seorang pendidik, yang berupa tatap muka dengan anak didiknya dikelas sebagai sarana transfer atau penyaluran ilmu pengetahuan dan pendidikan. Penelitian juga merupakan salah satu tugas seorang pendidik untuk dapat menerapkan dan mempraktikkan ilmu yang dikuasai. Tugas terakhir adalah pengabdian masyarakat yang dimaksudkan agar seorang akuntan pendidik tidak hanya mampu berkomunikasi dengan bidangnya namun juga dapat berinteraksi dengan masyarakat luas.

Menurut Rahayu (2003) mahasiswa yang memilih profesi sebagai akuntan pendidik lebih mengharapkan pekerjaan yang terjamin keamanannya dan pekerjaan yang bersifat rutin sehingga tidak terlalu kesulitan dalam melakukan kegiatannya sehari-hari. Pada umumnya akuntan pendidik dianggap lebih memberikan jaminan hari tua. Setiyani (2005) dalam penelitiannya menyatakan temuan inilah yang menjadi pengharapan mahasiswa jurusan akuntansi untuk termotivasi memilih profesi akuntan pendidik

2.4.4 Akuntan Pemerintahan

Akuntan Pemerintahan adalah akuntan yang bekerja pada lembaga pemerintahan, seperti pemerintah pusat atau daerah yang bekerja pada sektor

publik atau pada lembaga atau badan yang dibentuk oleh pemerintah seperti Badan Pengawas Keuangan (BPK), Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Direktorat Jenderal Pajak, dan sebagainya. Pada umumnya seorang akuntan yang bekerja pada pemerintahan berstatus sebagai pegawai negeri, serta dalam melaksanakan tugasnya mereka telah diatur dengan peraturan perundang-undangan yang diatur oleh negara.

2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir

2.5.1 Nilai Intrinsik Pekerjaan

Intrinsik pekerjaan adalah tingkat kepuasan yang diterima oleh individu ketika atau setelah melakukan sebuah pekerjaan yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain penghargaan, kesempatan promosi dalam pekerjaan, beban tanggung jawab pekerjaan, tantangan intelektual, dan pelatihan. Faktor intrinsik akan melekat dalam sifat pekerjaan tersebut serta akan memberikan tingkat kepuasan tersendiri bagi individu yang melakukan pekerjaan. Kepuasan sendiri menurut Sari (2016) merupakan sikap emosional individu yang menyenangkan atau mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut akan tercermin pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi individu tersebut. Kepuasan dalam sebuah pekerjaan akan dapat dinikmati ketika individu mendapatkan pujian hasil kerja, penghargaan, maupun dukungan dari lingkungan sekitarnya.

Nilai intrinsik adalah nilai yang dikejar demi kepentingan diri sendiri. Yang termasuk dalam nilai ini adalah keinginan seseorang dalam memenuhi kesehatan tubuh dan jiwanya, ilmu pengetahuan, kedamaian batin, persahabatan, dan juga kebutuhan religius. Nilai intrinsik sebuah pekerjaan adalah kepuasan dalam diri seseorang yang akan dinikmati secara langsung ketika melakukan pekerjaan

tertentu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu sehingga individu akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Gibson et al (2012) menyatakan bahwa terdapat empat faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Pekerjaan yang menantang intelektual. Pencapaian prestasi seseorang berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (*challenging works*). Setiap Individu memiliki perbedaan kecenderungan dalam pemilihan pekerjaan, ada individu yang menyukai pekerjaan menantang dan ada individu yang lebih menyukai pekerjaan yang moderat.
2. Berada dalam lingkungan yang dinamis. Lingkungan yang dinamis akan mendukung kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kesempatan yang diberikan kepada karyawan dapat memotivasi dirinya untuk memberikan hasil terbaik dan dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri pada masing-masing karyawan.
3. Mendukung kreativitas. Pertumbuhan pribadi pada dasarnya berkaitan dengan kemampuan dan peluang yang tersedia bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kreativitas dalam karirnya.
4. Memberikan kebebasan atau otonomi. Kebebasan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dalam batas-batas tertentu karyawan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam kaitan dengan keputusan yang akan diambil. Dengan demikian mereka akan merasakan kepuasan dengan kebebasan tersebut.

2.5.2 Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan finansial masih menjadi salah satu alasan utama individu mau untuk bekerja pada suatu bidang tertentu. Menurut Setiyani (2005) gaji masih dipandang sebagai alat ukur untuk menilai pertimbangan jasa yang telah diberikan karyawan dengan imbalan yang diperolehnya. Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Elemen yang termasuk dalam gaji atau penghargaan finansial adalah gaji awal, dana pensiun, tunjangan-tunjangan, dan potensi kenaikan penghargaan finansial.

Peranan gaji dapat di tinjau dari dua pihak yaitu pemberi kerja dan penerima kerja. Peranan gaji bagi pemberi kerja adalah sebagai dasar perhitungan biaya produksi untuk menentukan harga pokok yang nantinya akan dapat berdampak pada siklus keberlangsungan sebuah perusahaan atau instansi. Pemberian gaji yang terlalu tinggi akan berdampak pada tingginya harga pokok yang nantinya akan menjadi patokan dalam menentukan harga jual. Peranan gaji bagi penerima kerja adalah sebagai sumber pemasukan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Tinggi atau rendahnya gaji yang diterima akan berdampak pada loyalitas dan motivasi individu dalam bekerja.

Penggajian bagi karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2002) dalam Apriliawati (2014) terdapat beberapa tujuan dari penggajian yaitu :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pemberi kerja dan penerima kerja. Penerima kerja harus memenuhi kewajibannya dengan baik dan pemberi kerja harus memberikan hak sesuai dengan yang disepakati.

2. Kepuasan Kinerja

Sebagai balas jasa, penggajian akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan penerima kerja sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika penetapan gaji sebuah instansi atau perusahaan cukup besar maka pengadaan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi atau perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar maka pemberi kerja akan lebih mudah untuk memotivasi para pekerjanya.

5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat pekerja lebih disiplin. Pekerja cenderung tidak melakukan pelanggaran apabila dirinya sudah merasa cukup.

2.5.3 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Pelatihan profesional dapat dikategorikan sebagai penghargaan yang

tidak berwujud finansial. Pelatihan adalah serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap seseorang.

Pelatihan pada dasarnya berbeda dengan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subjek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang. Tujuan utama dari pelatihan yaitu:

1. Untuk meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
3. Untuk membantu masalah operasional.
4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya

2.5.4 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional juga dianggap sebagai penghargaan non finansial. Contoh dari pengakuan profesional antara lain adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan pengakuan prestasi. Individu yang mempertimbangkan pengakuan profesional dalam memilih profesi memiliki pandangan bahwa profesi tidak hanya bertujuan mencari penghargaan finansial tetapi juga ada keinginan untuk pengakuan berprestasi dan mengembangkan diri.

2.5.5 Nilai-nilai Sosial

Penelitian oleh Stolle (1976) menunjukkan bahwa nilai-nilai sosial ditunjukkan sebagai faktor yang menampakan kemampuan seseorang pada masyarakatnya, atau dengan kata lain nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang dilingkungannya. Salah satu dalam nilai-nilai sosial adalah pekerjaan yang dianggap prestisius. Pekerjaan yang dianggap prestisius akan membuat individu yang melakukan pekerjaan tersebut akan dipandang lebih berwibawa dan memiliki reputasi. Menurut Widyasari (2010) terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari nilai-nilai sosial. Mahasiswa akuntansi menganggap profesi akuntan publik lebih memberi kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memberi kesempatan untuk menyediakan jasa sosial dan lebih prestisius dibanding profesi akuntan perusahaan.

2.5.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana individu melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional individu. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada keamanan dan kenyamanan individu dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Apabila individu merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka individu tersebut akan betah bekerja ditempatnya. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terjalin antar individu maupun dengan kelompok, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan lingkungan fisik tempat bekerja.

2.5.7 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja secara umum diartikan sebagai kemudahan dalam mengakses lapangan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja (*job market consideration*) meliputi:

1. Tersedianya lapangan kerja

Berbagai macam lapangan kerja yang ditawarkan membutuhkan berbagai spesifikasi yang bermacam-macam pula. Namun dunia bisnis yang semakin berkembang mahasiswa akuntansi memiliki peluang yang lebih besar untuk mendapatkan lapangan pekerjaan.

2. Keamanan kerja

Keamanan kerja bukan hanya faktor keamanan secara fisik dalam melakukan pekerjaan, tetapi juga keamanan secara mental dimana tidak ada tekanan yang terlalu berat atau ancaman pemecatan sehingga karir yang dipilih dapat bertahan lama.

3. Fleksibilitas karir

Dengan adanya karir yang fleksibel akan membantu individu untuk tidak berada dalam situasi yang stagnan. Karir yang fleksibel menuntut pengetahuan dan pelatihan yang diperbarui secara terus-menerus.

4. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses pemindahan jenjang karir secara vertikal ke arah yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan tanggung jawab serta imbalan.

2.5.8 Personalitas

Personalitas adalah salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi atau situasi tertentu. Personalitas merupakan salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi/kondisi tertentu. Hal ini membuktikan bahwa personalitas berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Personalitas menunjukkan bagaimana mengendalikan atau mencerminkan kepribadian seseorang dalam bekerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian terdahulu. Para peneliti yang telah melakukan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berikut merupakan ringkasan hasil penelitian terdahulu;

Tabel 2.1

Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Apriliawati (2014)	Dependen: - Akuntan Publik - Akuntan Perusahaan - Akuntan Pemerintah - Akuntan	Hasil Uji menunjukan secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau

		Pendidik	dari faktor penghargaan
No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
		<p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan Finansial - Pelatihan Profesional - Penghargaan Profesional - Nilai-nilai Sosial - Lingkungan Kerja - Pertimbangan Pasar Kerja - Personalitas 	<p>finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, dan lingkungan kerja. Tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik sebagai Akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja dan personalitas</p>
2	Widyasari (2010)	<p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akuntan Publik - Akuntan Perusahaan - Akuntan Pemerintah 	<p>Hasil Uji menunjukan secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Akuntuan Pendidik <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan Finansial - Pelatihan Profesional - Penghargaan Profesional 	<p>dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan</p>
o.	N Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
		<ul style="list-style-type: none"> - Nilai-nilai Sosial - Lingkungan Kerja - Pertimbangan Pasar Kerja - Personalitas 	<p>pertimbangan pasar kerja.</p> <p>Tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor personalitas</p>
3	Laksono (2011)	<p>Variabel Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akuntan Publik - Akuntan 	<p>Hasil Uji menunjukan terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai</p>

		Perusahaan - Akuntan Pemerintah - Akuntuan Pendidik Variabel Independen: - Penghargaan Finansial - Pelatihan Profesional - Penghargaan Profesional - Nilai-nilai Sosial - Lingkungan Kerja - Pertimbangan Pasar Kerja	akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai- nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja. Tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan
N o.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
		- Personalitas	perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial dan personalitas.

4	Setiyani (2005)	<p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akuntan Publik - Akuntan Perusahaan - Akuntan Pemerintah - Akuntan Pendidik <p>Variabel Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan Finansial - Pelatihan Profesional - Pengakuan Profesional - Nilai Intrinsik Pekerjaan - Nilai-nilai Sosial - Lingkungan Kerja - Pertimbangan Pasar Kerja 	<p>Hasil Uji menunjukkan</p> <p>terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan nilai intrinsik pekerjaan. Serta tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial.</p>
---	--------------------	--	--

No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
			Sedangkan karir yang paling banyak diminati adalah akuntan perusahaan.
5	Yendrawati (2007)	<p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akuntan Publik - Akuntan Perusahaan - Akuntan Pemerintah - Akuntan Pendidik <p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan Finansial - Pelatihan Profesional - Pengakuan Profesional - Nilai-nilai Sosial - Lingkungan 	<p>Hasil uji menunjukan karir yang paling diminati adalah akuntan perusahaan. Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional. Tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan</p>

		<p>Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertimbangan Pasar Kerja - Personalitas 	pertimbangan pasar kerja
No.	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
6	Merdekawati (2011)	<p>Variabel</p> <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Akuntan Publik - Akuntan Perusahaan - Akuntan Pemerintah - Akuntan Pendidik <p>Variabel</p> <p>Independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penghargaan Finansial - Pelatihan Profesional - Pengakuan Profesional - Nilai-nilai Sosial 	<p>Hasil uji menunjukan karir yang paling diminati adalah akuntan pemerintah. Terdapat pengaruh pada mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial. tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor lingkungan</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Pertimbangan Pasar Kerja - Personalitas 	kerja, pertimbangan pasar kerja dan peronalitas
--	--	--	---

Sumber : Data yang diolah pada tahun 2017

Penelitian yang dilakukan oleh Apriliawati (2014) dilakukan pada mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya tahun 2011. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan akuntan pendidik ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional, sedangkan tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan akuntan pendidik ditinjau dari nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Laksono (2011) meneliti mahasiswa akuntansi di tiga perguruan tinggi negeri (UB, UM, UIN) dan mahasiswa akuntansi di dua perguruan tinggi swasta (UMM, ABM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah ditinjau dari pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja. Disisi lain tidak terdapat perbedaan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, akuntan pemerintah yang ditinjau dari faktor

penghargaan finansial dan personalitas. Jenis karir yang banyak diminati oleh mahasiswa akuntansi secara keseluruhan berdasarkan gender-nya adalah akuntan perusahaan. Sedangkan karir yang kurang diminati adalah akuntan pemerintah.

Penelitian Widyasari (2010) dilakukan pada mahasiswa akuntansi di Universitas Diponegoro dan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang. Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan pertimbangan pasar kerja sedangkan untuk faktor personalitas tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Penelitian oleh Setiyani (2005) dilakukan pada mahasiswa akuntansi dari beberapa perguruan tinggi di pulau jawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karir yang paling banyak diminati adalah karir profesi sebagai akuntan perusahaan. Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukkan terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, lingkungan kerja, dan nilai intrinsik pekerjaan. Serta tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja dan nilai-nilai sosial. Sedangkan karir yang paling banyak diminati adalah akuntan perusahaan.

Penelitian oleh Yendrawati (2007) dilakukan pada mahasiswa akuntansi di empat perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karir yang paling diminati adalah sebagai akuntan perusahaan. Hasil uji yang dilakukan adalah terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor penghargaan finansial, pelatihan profesional, dan pengakuan profesional. Di sisi lain tidak terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.

Penelitian oleh Merdekawati (2011) menggunakan metode analisis regresi dengan objek mahasiswa akuntansi di enam perguruan tinggi di Kota Semarang. Hasil uji menunjukkan karir yang paling diminati adalah akuntan pemerintah. Dari analisis yang dilakukan terdapat pengaruh pada mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintah ditinjau dari faktor finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, dan nilai-nilai sosial. Sementara lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja dan peronalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial, lingkungan kerja dan pertimbangan pasar kerja.

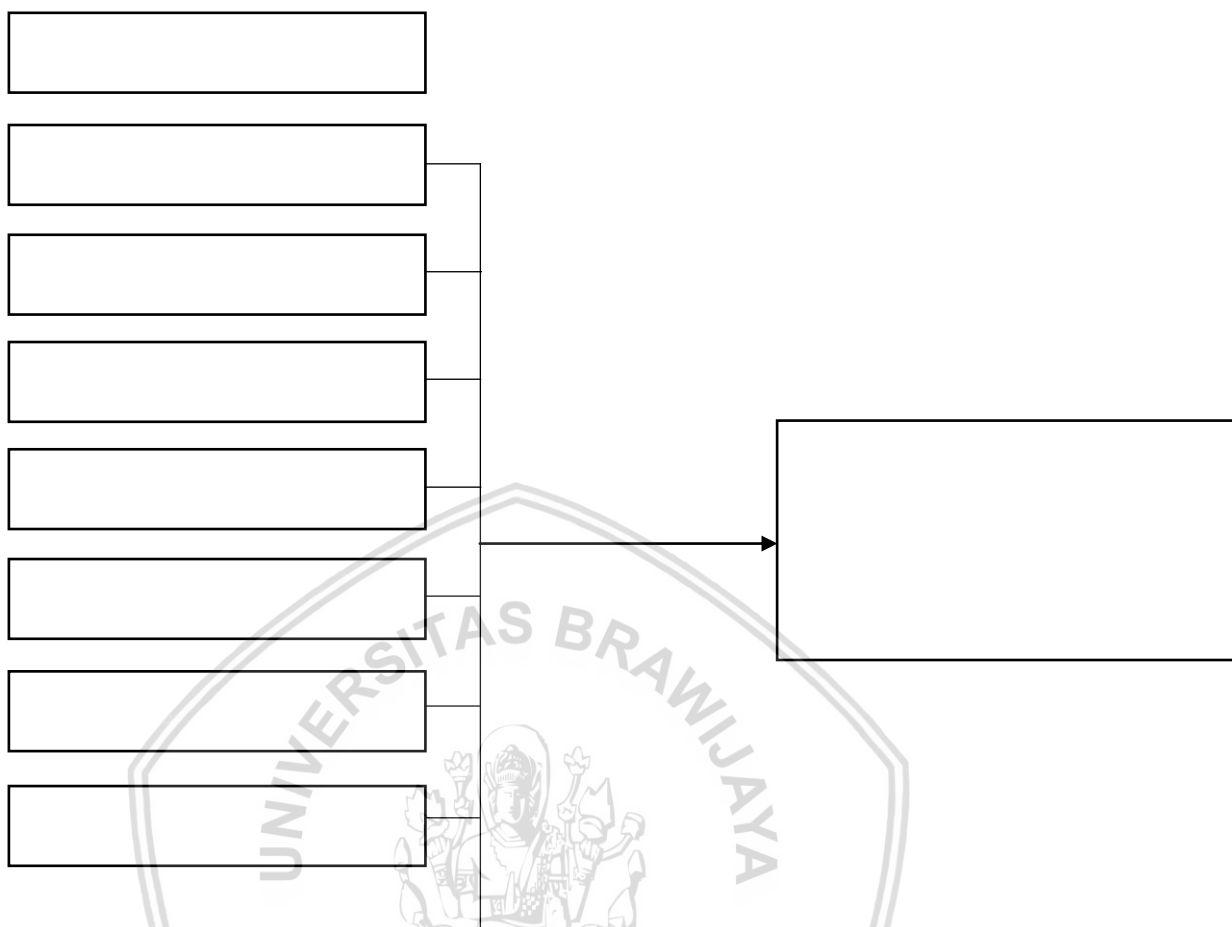
2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan deskripsi permasalahan yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3

Kerangka pemikiran penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini terdapat delapan hipotesis alternatif yang nantinya akan diuji. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.5.1 Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan berhubungan dengan kepuasan yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang dilakukan. Nilai intrinsik pekerjaan mempengaruhi dalam

pemilihan profesi, tetapi terdapat perbedaan pandangan mengenai intrinsic reward dan persepsi mahasiswa terhadap profesi akuntansi yang memilih karir profesi akuntan publik dan non akuntan publik. Penelitian Andiarti (2001) juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan antara mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H1 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari nilai intrinsik pekerjaan.

2.5.2 Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan finansial merupakan hasil yang diperoleh sebagai balas jasa untuk usaha individu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Gaji atau penghargaan finansial diyakini menjadi daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawan bagi sebagian perusahaan dan instansi. Menurut Rahayu (2003) gaji atau penghargaan finansial dapat diukur dengan ;

1. Gaji awal yang dianggap tinggi
2. Dana pensiun
3. Kenaikan gaji yang lebih cepat

Penelitian yang dilakukan Apriliawati (2014), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial. Hal ini dikarenakan terdapat mahasiswa yang menganggap bahwa penghargaan finansial menjadi alasan utama dalam pemilihan karir. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa mayoritas

mahasiswa menginginkan gaji awal yang tinggi ketika memilih karir sebagai akuntan perusahaan, mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik dan akuntan pemerintah mengharapkan adanya dana pensiun, dan mahasiswa mengharapkan kenaikan gaji yang tinggi ketika memilih karir sebagai akuntan publik.

Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian oleh Laksono (2011) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2010) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pendidik, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial.

H2 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari penghargaan finansial.

2.5.3 Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional meliputi hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan keahlian. Menurut Rahayu (2003) pelatihan profesional dapat diukur dengan:

1. Pelatihan sebelum memulai kerja
2. Pelatihan profesional.

3. Pelatihan kerja rutin.

4. Pengalaman kerja.

Penelitian Apriliawati (2014), menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari pelatihan profesional. Dari keempat butir diatas hanya pelatihan kerja rutin yang menunjukkan tidak adanya perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintah. Penelitian dari Widyasari (2010) juga menunjukkan terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari pelatihan profesional. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyani (2005) yang menunjukkan adanya perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H3 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari pelatihan profesional.

2.5.4 Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional merupakan hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan terhadap prestasi. Pengakuan profesional diantaranya meliputi adanya kemungkinan bekerja dengan ahli yang lain, kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan prestasi. Menurut penelitian Rahayu (2003) pengakuan profesionalitas dapat diukur dengan:

1. Lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang
2. Ada pengakuan apabila berprestasi
3. Memerlukan banyak cara untuk naik pangkat
4. Memerlukan keahlian untuk mencapai sukses

Penelitian Apriawati (2014), menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari pengakuan profesional ditinjau dari empat butir diatas. Hanya butir ketiga yaitu butir memerlukan banyak cara untuk naik pangkat yang menunjukkan tidak adanya perbedaan pandangan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2010) juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari pengakuan profesional. Namun dalam penelitian Laksono (2011) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari pengakuan profesional. Hal yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Setiyani (2005) yang menunjukkan tidak adanya perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik.

H4 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari pengakuan profesional.

2.5.5 Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial dapat ditunjukkan dengan faktor yang menampakan kemampuan seseorang di masyarakat atau nilai seseorang yang dapat dilihat dari sudut pandang orang lain dilingkungannya. Menurut Rahayu (2003) nilai-nilai sosial dapat diuji dengan:

1. Cara untuk naik pangkat.
2. Kesempatan untuk melakukan pelayanan sosial
3. Kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain
4. Kepuasan pribadi
5. Kesempatan untuk menjalankan hobi di luar pekerjaan
6. Perhatian terhadap perilaku individu.
7. Gengsi pekerjaan di mata orang lain.

Penelitian Apriliawati (2014) menunjukkan bahwa secara keseluruhan tidak ada perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari nilai-nilai sosial. Ditinjau dari ketujuh butir pengukuran diatas hanya butir pertama yang menunjukkan adanya perbedaan pandangan mahasiswa akuntansi yaitu cara naik pangkat. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2010) menunjukkan bahwa adanya perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari nilai-nilai sosial. Laksono (2011) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari nilai-nilai sosial. Dalam penelitian yang dilakukan

Setiyani (2005) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari nilai sosial.

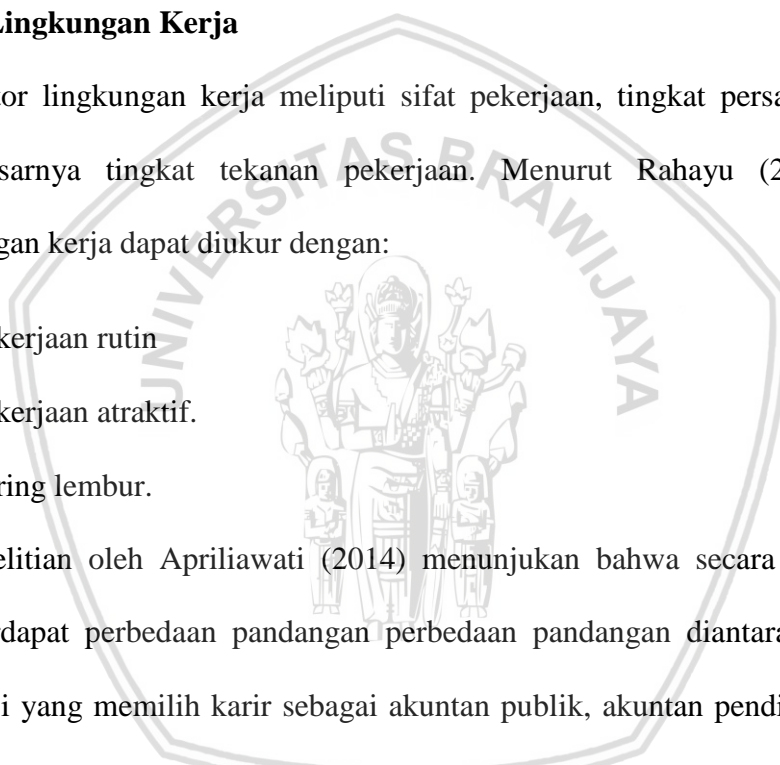
H5 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari nilai-nilai sosial.

2.5.6 Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja meliputi sifat pekerjaan, tingkat persaingan kerja, dan besarnya tingkat tekanan pekerjaan. Menurut Rahayu (2003) faktor lingkungan kerja dapat diukur dengan:

1. Pekerjaan rutin
2. Pekerjaan atraktif.
3. Sering lembur.

Penelitian oleh Apriliawati (2014) menunjukkan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan pandangan perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2010) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari lingkungan kerja. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiyani (2005) yang menunjukkan adanya perbedaan pandangan mahasiswa



akuntansi dalam memilih karir akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari lingkungan kerja.

H6 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari lingkungan kerja.

2.5.7 Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja meliputi keamanan kerja dan ketersediaan lapangan kerja atau kemudahan mengakses lowongan kerja. Keamanan kerja adalah faktor dimana karir yang dipilih akan dapat dipertahankan dalam jangka waktu yang cukup lama. Menurut Rahayu (2003) pertimbangan pasar kerja dapat diukur dengan:

1. Keamanan kerja yang lebih terjamin.
2. Lapangan kerja yang ditawarkan mudah diketahui.

Penelitian Apriliawati (2014) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari pertimbangan pasar kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Laksono (2011) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari pertimbangan pasar kerja. Widyasari (2010) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan

ditinjau dari pertimbangan pasar kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setiyani (2005) menunjukkan tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan non akuntan publik ditinjau dari pertimbangan pasar kerja.

H7 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari pertimbangan pasar kerja.

2.5.8 Personalitas

Personalitas adalah salah satu determinan yang potensial terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan kondisi dan situasi tertentu. Personalitas lebih merujuk pada kesesuaian diri dengan lingkungan yang akan dihadapi oleh individu. Personalitas dapat diukur dengan kesesuaian kepribadian yang dimiliki oleh individu. Penelitian Apriliawati (2014) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari personalitas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Laksono (2011) menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari personalitas. Widyasari (2010) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan ditinjau dari personalitas.

H8 : Terdapat perbedaan pandangan diantara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah, dan akuntan pendidik ditinjau dari personalitas.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif yaitu jenis penelitian yang berbasis angka dan hipotesis dengan mendeskripsikan hasil-hasil yang diperoleh. Penelitian kualitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena lingkungan serta hubungan yang saling terkait. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model sistematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena di lingkungan.

3.2 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian terdapat dua macam yaitu :

1. Data Primer

Sekaran (2011) mengatakan bahwa yang dimaksud data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari individu, kelompok-kelompok tertentu, dan juga responden yang telah ditentukan secara spesifik dari waktu ke waktu. Penyebaran kuisisioner kepada responden dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Dengan kemajuan teknologi seperti saat ini peneliti tidak harus mendatangi secara langsung responden. Penyebaran dengan menggunakan teknologi informasi dianggap lebih menguntungkan karena penyebaran dapat dilakukan dengan waktu yang fleksibel, dapat menjangkau responden yang berjauhan, serta lebih hemat biaya.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah literatur yang menunjukkan landasan teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan akuntan pendidik, serta penelitian terdahulu yang diperoleh dengan mencari di internet serta membaca buku-buku literatur, majalah dan jurnal penelitian yang relevan dengan penelitian yang sedang diteliti.

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini hanya menggunakan metode kuisisioner untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan. Metode kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan pertanyaan kepada responden yang dituju. Terdapat keuntungan dan kerurangan yang dapat ditimbulkan dari metode kuisisioner. Keuntungan menggunakan metode kuisisioner adalah:

1. Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
2. Dapat dibagikan secara serentak kepada responden.
3. Fleksibilitas waktu yang digunakan responden untuk menjawab pertanyaan penelitian.
4. Identitas responden dapat diantonimkan sehingga responden akan lebih bebas dan jujur dalam menjawab.

5. Dibuat dengan standar sehingga semua responden mendapatkan pertanyaan yang sama.

Kekurangan menggunakan metode kuisioner adalah:

1. Responden sering kali tidak teliti dalam menjawab pertanyaan sehingga terdapat pertanyaan yang terlewat atau tidak terjawab dan terdapat jawaban yang tidak sesuai.
2. Seringkali sulit menemukan validitasnya.
3. Pengisian kuisioner yang berbeda akan menyebabkan penambahan waktu dalam pengumpulannya.

Sebelum mengisi kuisioner responden diberi penjelasan mengenai isi, maksud dan tujuan disebarkannya kuisioner tersebut, agar responden memahami dan meminimalisasi timbulnya bias dalam kuisioner yang akan diisi. Daftar pertanyaan yang digunakan adalah pertanyaan terstruktur dan responden hanya memilih mana jawaban yang sesuai.

Penyebaran Kuisioner dalam penelitian ini memanfaatkan teknologi informasi yang umum digunakan. Dalam pembuatan kuisioner menggunakan aplikasi pembuatan kuisioner yaitu *google form*. Sementara dalam penyebarannya peneliti menggunakan aplikasi media sosial yang marak digunakan saat ini seperti email, *Whatsapp*, dan *Line* dengan cara mengirimkan *link* kuisioner kepada responden. Dalam menyebarkan kuisioner peneliti melakukan penyebaran secara person-to-person sehingga data yang didapatkan akan lebih akurat.

3.3 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Zuriyah (2005) berpendapat bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi strata satu (S-1) yang aktif berkuliah pada Universitas di Indonesia.

3.2.2 Sampel

Pengertian Sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti secara detail. Menurut Zuriyah (2005) pengertian sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu disebut teknik sampling. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Convenience Sampling. Convenience sampling merupakan pengambilan sampel dengan berdasarkan kemudahan pengumpulan informasi. Menurut Sekaran (2011) sesuai namanya, convenience sampling mengacu pada pengumpulan informasi dari anggota populasi yang mudah menyediakannya. Dengan pertimbangan kemudahan dalam menjangkau sampel tersebut maka peneliti mengambil sampel pada yang berada ditahun ketiga menjelang kelulusannya yaitu mahasiswa angkatan 2014 dari Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Alasan dipilihnya mahasiswa akuntansi yang berada di tahun ketiga menjelang kelulusannya dari Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang karena mahasiswa telah dilakukan pemilihan konsentrasi yang tentunya dalam memilih konsentrasi tersebut mahasiswa telah memikirkan dan mempertimbangkan karir yang akan dipilih setelah kelulusan. Berikut adalah tabel jumlah mahasiswa akuntansi di Universitas Brawijaya sebagai acuan dalam pengambilan sampel.

Tabel 3.1

**Jumlah Mahasiswa Aktif Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Brawijaya**

Angkatan	Semester Genap 2016/2017
2011	12
2012	44
2013	209
2014	276
2015	278
2016	303
Jumlah	1.122

Melihat jumlah mahasiswa akuntansi angkatan tahun 2014 Universitas Brawijaya yang aktif di semester genap Tahun Pelajaran 2016/2017 sebesar 276 responden, maka untuk memberikan hasil yang akurat, jumlah sampel yang diambil dicari dengan rumus Slovin :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{276}{1 + 276 \times 0,1^2} \\
 &= 73,40
 \end{aligned}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

Ne^2 = Persen Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

3.4 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat delapan variabel yang diukur. Variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintahan, dan akuntan pendidik. Variabel yang diuji tersebut merupakan variabel independen. Variabel independen adalah salah satu yang berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel independen. Untuk menjelaskan variabel penelitian sehingga diperlukan definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai upaya pemahaman dalam penelitian, yaitu:

1. Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai Intrinsik Pekerjaan berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa mempertimbangkan berat tantangan yang diberikan dari pekerjaan tersebut.

diuji dengan empat butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin, dengan bobot poin satu merupakan faktor yang tidak dibutuhkan dan poin lima merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh mahasiswa. Pernyataan yang diberikan mengenai tantangan intelektual yang dihadapi, suasana kerja yang dinamis, menuntut kreatifitas dalam bekerja, dan kebebasan menjalankan tugas.

2. Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial atau gaji berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa mempertimbangkan faktor gaji ketika menentukan pilihan karir yang akan dijalannya. Instrument ini akan diuji dengan tiga butir pernyataan dengan skala 5 point. Pertamaam yang diberikan terdiri dari gaji awal yang tinggi, dana pensiun, dan potensi kenaikan gaji. Dalam skala poin, poin satu menunjukkan bahwa gaji tidak dipertimbangkan, sedangkan poin lima, menunjukan gaji sangat dipertimbangkan dalam memilih karir.

3. Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional berkaitan dengan seberapa penting mahasiswa mempertimbangkan adanya pelatihan untuk dapat menjankan tugas-tugas dalam karir yang mereka pilih. Pelatihan profesional diuji dengan empat butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin, dengan bobot poin satu merupakan faktor yang tidak dibutuhkan dan poin lima merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh mahasiswa. Pernyataan yang diberikan mengenai pelatihan sebelum mulai kerja, pelatihan profesionalitas diluar lembaga, pelatihan rutin didalam lembaga, dan pengalaman kerja.

4. Pengakuan profesional

Pengakuan profesional berhubungan dengan pengakuan prestasi dalam menjalankan karir. Pengakuan profesional diuji dengan empat butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin, dengan poin 1 merupakan poin yang paling tidak dipertimbangkan mahasiswa dalam memilih karir, dan poin 5 merupakan poin yang paling dipertimbangkan mahasiswa. Pernyataan yang diberikan mengenai kemungkinan bekerja dengan ahli, kesempatan untuk berkembang, pengakuan prestasi, dan bagaimana untuk memiliki pangkat yang lebih tinggi.

5. Nilai-nilai Sosial

Nilai-nilai sosial berhubungan dengan pandangan masyarakat terhadap karir yang dipilih oleh mahasiswa akuntansi. Dalam hal ini mahasiswa diminta pendapat mengenai nilai sosial atas karir yang mereka pilih. Nilai-nilai sosial diuji dengan enam butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin, dengan poin 1 merupakan poin yang paling tidak dipertimbangkan dan poin 5 merupakan poin yang paling dipertimbangkan mahasiswa. Pernyataan yang diberikan mengenai kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, kepuasan pribadi, kesempatan untuk menjalankan hobi diluar pekerjaan, perhatian terhadap perilaku individu, dan gengsi pekerjaan dimata orang lain.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan dengan pendapat mahasiswa akuntansi mengenai lingkungan kerja dalam karir yang mereka pilih. Lingkungan kerja

diuji dengan tujuh butir pernyataan dengan menggunakan skala 5 poin, poin 1 merupakan butir yang paling tidak dipertimbangkan, dan poin 5 merupakan butir yang paling dipertimbangkan oleh mahasiswa dalam memilih karir. Pernyataan yang diberikan mengenai sifat pekerjaan (rutin, atraktif, sering lembur), tingkat persaingan dan pasar kerja, dan suasana lingkungan kerjanya.

7. Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja berhubungan dengan keamanan kerja dalam arti tidak mudah kehilangan pekerjaan dan tersedianya lapangan pekerjaan. Pertimbangan pasar kerja diuji dengan dua butir pertanyaan dengan menggunakan 5 skala poin, dengan poin 1 merupakan butir yang paling tidak dipertimbangkan dan poin 5 merupakan poin yang paling dipertimbangkan oleh mahasiswa. Pernyataan yang diberikan mengenai keamanan kejadian kemudahan mengakses lapangan pekerjaan.

8. Personalitas

Setiap lingkungan didominasi oleh satu tipe kepribadian, dan setiap lingkungan memiliki ciri fisik tertentu yang menghasilkan masalah dan tekanan tertentu. Personalitas merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap perilaku individu saat berhadapan dengan situasi atau kondisi tertentu dan hal ini berhubungan dengan kepribadian seseorang yang menjadi penentu atas karir yang dipilihnya. Personalitas diuji dengan satu butir pernyataan dengan skala 5 poin, dengan poin 1 merupakan butir yang paling tidak dipertimbangkan dan poin 5 merupakan butir yang paling dipertimbangkan oleh mahasiswa. Pernyataan yang diberikan mengenai kekesesuaian karir yang dipilih dengan kepribadian yang dimiliki oleh mahasiswa.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah karir yang akan dipilih oleh mahasiswa akuntansi. Karir mahasiswa akuntansi dapat dikelompokkan menjadi empat, yaitu:

1. Akuntan Publik

Akuntan publik adalah akuntan yang bekerja di kantor akuntan publik.

Jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh kantor akuntan publik adalah pemeriksaan laporan keuangan dan konsultasi di bidang keuangan.

2. Akuntan Pendidik

Akuntan pendidik adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, yaitu mengajar, menyusun kurikulum pendidikan akuntansi dan melakukan penelitian di bidang akuntansi (Soemarso, 2004). Tugas Akuntan Pendidik adalah mengajar, mentransfer ilmu yang dimiliki, bisa dilakukan melalui tatap muka didalam kelas. Akuntan Pendidik juga diharuskan melakukan penelitian sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dalam praktek yang sesungguhnya.

3. Akuntan Perusahaan

Akuntan perusahaan adalah akuntan yang berkerja di suatu perusahaan.

Akuntansi di perusahaan dibagi menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Tugas-tugas yang dikerjakan oleh Akuntan Perusahaan adalah menyusun system akuntansi, penyusunan laporan keuangan akuntansi kepada pihak-pihak di luar perusahaan, penyusunan laporan akuntansi kepada manajemen, penyusunan anggaran, menangani masalah perusahaan dan melakukan pemeriksaan intern. (Soemarso, 2004).

4. Akuntan Pemerintahan

Akuntan pemerintah adalah akuntan bekerja pada badan-badan pemerintah. Badan-badan pemerintah disini adalah seperti departemen-departemen, BPKP, BPK, dan Dirjen Pajak (Soemarso, 2004).

3.5 Pengukuran Variabel

Instrumen yang digunakan untuk pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuisioner yang diadopsi dari instrumen yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya yaitu Apriliawati (2014) dan Setiyani (2005). Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan skala pengukuran likert. Skala likert menurut Sekaran (2011) merupakan metode mengukur sikap dan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Dalam hal ini responden diharuskan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia kemudian masing-masing diberi nilai.

Dalam menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Sehingga indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Skala likert mempunyai jarak (interval) 3, 4, 5, 6, 7. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan jarak (interval) 5 dan menggunakan skor sebagai berikut:

- a. Tidak Setuju : skor 1
- b. Kurang Setuju : skor 2
- c. Setuju : skor 3

d. Sangat Setuju : skor 4

e. Sangat Setuju : skor 5

3.6 Teknik Analaisis

Data penelitian yang diperoleh dianalisis dengan alat statistik yang terdiri atas statistik deskriptif dan statistik kuantitatif untuk menguji hipotesis. Dalam menganalisis data diperlukan teknik penelitian agar pengujian hipotesis dapat dilakukan secara tepat.

3.6.1 Uji Kualitas Data

Dalam sebuah penelitian, data memiliki kedudukan paling tinggi karena merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan hasil penelitian yang didapat. Benar atau tidaknya data tergantung pada instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

1. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur keabsahan atau valid dan tidaknya suatu kuisiomer. Sebuah kuisiomer dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisiomer tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiomer tersebut. Artinya, ketika peneliti mengajukan serangkaian pertanyaan, peneliti memang mengukur konsep yang telah ditetapkan dan dilakukan bukan untuk sesuatu yang lain.

Sekaran (2011) menyatakan bahwa membangun validitas akan membuktikan seberapa baik hasil uji yang diperoleh dari penggunaan pengukuran sesuai teori seputar uji yang dirancang. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment coefficient of correlation* dengan taraf signifikansi sebesar 5% sebagai nilai kritisnya. Suatu kuesioner dikatakan valid pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara tepat. Uji validitas ini dapat dibantu dengan menggunakan software SPSS. Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r hitung dengan nilai alfanya. Alfa (tarif kesalahan) ditentukan sebesar 5% atau 0,05 dari tingkat kepercayaan 95%.

- a. Jika nilai r hitung $< \alpha$, maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat dikatakan “Valid”
- b. Jika nilai r hitung $> \alpha$, maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dapat dikatakan “Tidak Valid”

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau uji keandalan berfungsi untuk menentukan indikasi stabilitas dan konsistensi instrumen sesuai dengan konsep dan membantu menilai “ketepatan” pengukuran instrumen. Sekaran (2011) menyatakan reliabilitas atau keandalan suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas dari kesalahan) dan akan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen.

Menurut Ghozali (2013) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Penerapan uji reliabilitas dibantu dengan menggunakan software SPSS.

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistik dengan melihat nilai koefisien reliabilitas (*coefficient reliability*). Nilai koefisien reliabilitas berkisar antar 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien tersebut mendekati satu, maka instrument tersebut semakin reliabel. Kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut ini:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “Reliabel”
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “Tidak Reliabel”

3.6.2 Teknik Analisis Statistik

Data dalam penelitian ini dikategorikan sebagai data yang berbentuk ordinal. Menurut Sekaran (2011) Skala Ordinal tidak hanya mengkategorikan sedemikian rupa sehingga menunjukkan perbedaan antara kategori, namun juga menentukan urutan kategori. Skala ordinal membantu peneliti untuk menentukan persentase responden yang menganggap interaksi dengan orang lain sebagai hal yang paling penting, mereka yang mempertimbangkan untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang berbeda seperti yang paling penting, dan seterusnya.

Pengetahuan semacam itu bisa membantu dalam merancang pekerjaan yang dipandang paling diminati oleh sebagian besar karyawan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Kruskall-Wallis*. Penentuan teknik analisis ini mengacu pada data yang diperoleh adalah data ordinal. Sebelum melakukan uji *Krusal-Wallis*, harus dilakukan uji normalitas data. Pengujian normalitas data menggunakan statistik *Kolmogorov-smirnov*. Secara keseluruhan, analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 23. Kriteria normalitas data adalah jika nilai Probabilitas > 0.05 maka data yang digunakan berdistribusi normal (parametrik), sedangkan jika sebaliknya Probabilitas < 0.05 maka data tidak berdistribusi normal (non parametrik).

Setelah melakukan uji normalitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis. Penelitian hipotesis dalam penelitian ini direncanakan menggunakan uji ANOVA apabila data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji ANOVA dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan diantara rata-rata (*mean*) untuk dua atau lebih kelompok sampel yang berbeda dalam variabel yang diinginkan.

Apabila data penelitian tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis ini menggunakan statistik non-parametrik, yaitu menggunakan uji *Kruskal-Wallis* dan pengujian dengan menggunakan uji ANOVA tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi kriteria.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program computer SPSS versi 23. Dalam penelitian ini penulis menentukan *level of significance alpha* sebesar

5% (0,05). Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan berdasarkan pada besarnya pvalue. Apabila *Probabilitas* nilainya lebih besar dari tingkat signifikansi (0,05), maka hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima. Apabila pvalue kurang dari tingkat signifikansi (0,05), maka hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak.

Langkah-langkah yang akan dilakukan dalam pengujian ini yaitu:

Sampel yang digunakan adalah mahasiswa akuntansi yang dibagi dalam empat kelompok sesuai dengan jenis karir yang dipilihnya yaitu akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dikelompokkan dalam tujuh kelompok.
2. Masing-masing kelompok sampel akan dihitung mean-nya, kemudian mean tersebut akan diuji dengan *Kruskal-Wallis*.
3. Apabila hasilnya menunjukkan ada perbedaan persepsi, maka dianggap pernyataan tersebut mempengaruhi pertimbangan mahasiswa dalam memilih karir.

Uji Kruskal-Wallis dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS versi 23.0, maka langkah pengujian statistiknya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

H_0 : Tidak terdapat perbedaan persepsi secara signifikan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah ditinjau dari gaji/penghargaan finansial,

pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

H1 : Ada perbedaan persepsi secara signifikan di antara mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintah ditinjau dari gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

2. Merumuskan uji statistik untuk pengujian hipotesis.

- a. Mencari *mean* dari masing-masing jenis karir dan yang dilakukan dengan menjumlahkan angka rangking untuk sampel pada kelompok karir yang sama dibagi dengan total sampel pada kelompok karir tersebut.
- b. Kemudian dicari nilai H dengan rumus:
- c. Menentukan taraf signifikansi yaitu $\alpha=0,05$
- d. Menentukan kriteria pengujian

Oleh karena jumlah sampel di masing-masing kelompok jenis karir lebih dari 5, maka angka H bisa dibandingkan dengan chi square tabel (Santoso, 2001), maka kriteria pengujiannya akan menjadi:

- i. H_0 diterima jika $H < X^2_{\text{tabel}}$, dimana $X^2_{\text{tabel}} = 7,815$
 - ii. H_0 ditolak jika $H > X^2_{\text{tabel}}$, dimana $X^2_{\text{tabel}} = 7,815$
 - iii. Dengan melihat angka probabilitas, dengan ketentuan:
 - iv. Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - v. Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- e. Menarik kesimpulan

Berdasarkan langkah-langkah di atas, dimana di dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi mahasiswa akuntansi dalam memilih karir dikelompokkan menjadi tujuh kelompok, yaitu gaji/penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas maka masing-masing faktor ini akan diuraikan satu-persatu.



BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi strata satu yang berada di tahun ketiga menjelang kelulusannya, yaitu mahasiswa angkatan 2014. Alasan peneliti menggunakan sampel tersebut adalah karena mahasiswa ditahun menjelang akhir paling tidak sudah memiliki rencana atau pemikiran tentang alternatif langkah-langkah yang akan ditempuh setelah kelulusannya.

4.2 Pelaksanaan Pengumpulan Data

Penelitian mulai menyebarkan kuisisioner pada bulan Juli 2017. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi yaitu melalui *email*, *Whatsapp* dan *Line* sehingga penyebaran lebih hemat, efisien dan efektif. Jumlah penyebaran kuisisioner disebar sebanyak 86 kuisisioner. Kuisisioner yang terkumpul adalah sebanyak 77 Kuisisioner dan seluruhnya dapat diolah dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 29 dan responden perempuan sebanyak 48 responden.

Tabel 4.1

Jumlah Sebaran Kuisisioner

Keterangan	Responden Laki-laki	Responden Perempuan	Kuisisioner terkumpul
Jumlah	29	48	77
Persentase	37,67%	63,33%	100%

4.3 Karir Akuntansi yang paling diminati

Jenis profesi yang dipilih oleh mahasiswa akuntansi terbagi ke dalam 4 kelompok, yaitu: Akuntan Publik, Akuntan Pendidik, Akuntan Perusahaan, Akuntan Pemerintah. Berikut ini merupakan rekap hasil pilihan karir mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya. Data lengkap disajikan dalam tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2

Jenis Karir Responden berdasarkan Gender

No	Profesi	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Persentase
1	Akuntan Publik	14	8	22	28,6%
2	Akuntan Pendidik	1	2	3	3,9%
3	Akuntan Perusahaan	9	34	43	55,8%
4	Akuntan Pemerintahan	5	4	9	11,7%
	Jumlah	29	48	77	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yaitu mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya sebanyak 77 responden dengan jumlah 29 responden Laki-laki dan 48 responden perempuan. Sebagian besar memilih karir sebagai akuntan perusahaan yakni sebanyak 43 responden dengan kontribusi responden laki-laki sebanyak 9 responden dan responden perempuan sebanyak 34 responden dan persentase keseluruhan sebesar 55,8%. Karir kedua yang paling diminati adalah akuntan publik dengan jumlah 22 Responden atau 28,6% dengan kontribusi responden laki-laki sebanyak 14 responden dan responden perempuan sebanyak 8 responden. Selanjutnya karir akuntan pemerintahan sebanyak 9 responden atau 11,7% dengan kontribusi responden

laki-laki sebanyak 5 responden dan responden perempuan sebanyak 4 responden dan terakhir akuntan pendidik sebanyak 3 responden dengan persentase 3,9% dengan kontribusi responden laki-laki sebanyak 1 responden dan responden perempuan sebanyak 2 responden.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan sebanyak tiga macam uji, yaitu uji validitas (keabsahan) dan uji reliabilitas (keandalan) serta uji normalitas data untuk menentukan jenis pengujian hipotesis selanjutnya. Seluruh pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

No	Korelasi	R Tabel	Keterangan
Nilai Intrinsik Pekerjaan			
1	0,512	0,224	Valid
2	0,610	0,224	Valid
3	0,776	0,224	Valid
4	0,675	0,224	Valid
Penghargaan Finansial			

1	0,756	0,224	Valid
2	0,772	0,224	Valid
3	0,763	0,224	Valid
Pelatihan Profesional			
1	0,759	0,224	Valid
2	0,801	0,224	Valid
3	0,851	0,224	Valid
4	0,505	0,224	Valid

No	Korelasi	R Tabel	Keterangan
Pengakuan profesional			
1	0,701	0,224	Valid
2	0,795	0,224	Valid
3	0,692	0,224	Valid
4	0,660	0,224	Valid
Nilai-nilai sosial			
1	0,623	0,224	Valid
2	0,590	0,224	Valid
3	0,615	0,224	Valid
4	0,671	0,224	Valid
5	0,557	0,224	Valid
6	0,534	0,224	Valid
Lingkungan Kerja			

1	0,573	0,224	Valid
2	0,452	0,224	Valid
3	0,652	0,224	Valid
4	0,504	0,224	Valid
5	0,600	0,224	Valid
6	0,654	0,224	Valid
7	0,521	0,224	Valid
Pertimbangan Pasar Kerja			
1	0,845	0,224	Valid
No	Korelasi	R Tabel	Keterangan
2	0,815	0,224	Valid
Personalitas			
1	1,000	0,224	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Dari tabel 4.2 diperoleh bahwa tidak ada satupun indikator yang dinilai gugur dalam menjelaskan suatu variabel. Hal ini dapat diidentifikasi dari nilai korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu $df = n - 2 = 75$ atau dapat dilihat dari R tabel sebesar 0,224.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama maka dapat dikategorikan alat ukur tersebut

reliabel. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dimenggunakan rumus alfa atau *Alpha Cronbach*. Keseluruhan variabel dinyatakan reliabel karena tidak ada koefisien yang kurang dari batas minimal 0,60. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan terhadap 77 responden. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha
Nilai Intrinsik Pekerjaan	0,744
Penghargaan Finansial	0,804
Pelatihan Profesional	0,791
Pengakuan Profesional	0,784
Nilai-nilai sosial	0,738
Lingkungan Kerja	0,722
Pertimbangan Pasar Kerja	0,853
Personalitas	1,000

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Dari hasil uji pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel atau dapat diandalkan. Selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting untuk menentukan sifat data parametrik atau non parametrik. Jika data memenuhi asumsi normalitas data (terdistribusi normal) maka analisis yang digunakan adalah analisis varian yang bersifat parametrik yaitu *One Way Anova*. Namun apabila tidak memenuhi asumsi normalitas (tidak terdistribusi normal) maka analisis yang digunakan adalah varian yang bersifat non parametrik yaitu *Kruskal-Wallis*.

Berdasarkan uji normalitas data dengan menggunakan uji Kormogolov-Smirnov, diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Data

No	Probabilitas	Keterangan
X1	0,000	Tidak Normal
X2	0,000	Tidak Normal
X3	0,000	Tidak Normal
X4	0,001	Tidak Normal
X5	0,009	Tidak Normal
X6	0,004	Tidak Normal
X7	0,000	Tidak Normal
X8	0,000	Tidak Normal

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 data penelitian memiliki tingkat signifikansi yang kurang atau sama sama dengan 0,05. Dengan demikian memenuhi kriteria Probabilitas <

0,05. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka data penelitian tidak berdistribusi normal sehingga bersifat non paarametrik, sehingga teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Kruskal-Wallis*.

4.5 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas terhadap instrumen penelitian dan terbukti hasil yang didapatkan adalah valid, reliabel, dan data tidak berdistribusi normal, maka dilanjutkan dengan pengujian hipotesis. Uji hipotesis menggunakan uji statistik beda *Kruskal-Wallis*. Uji statistik beda *Kruskal-Wallis* digunakan untuk menguji nperbedaan antara dua kelompok sampel atau yang lebih bersifat independen. Dalam penelitian ini, uji statistik beda *Kruskal-Wallis* digunakan untuk mengetahui perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir akuntan publik dan non akuntan publik.

4.5.1 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa terhadap Faktor Nilai Intrinsik Pekerjaan

Nilai intrinsik pekerjaan dianalisis dengan empat butir pernyataan yaitu intelektualitas yang dihadapi, suasana kerja yang dinamis, menuntut kreatifitas dalam bekerja, dan kebebasan dalam menjalankan tugas. Nilai total mean rank dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor nilai intrinsik pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6

Total Mean Rank Nilai Intrinsik Pekerjaan

Jenis Karir	Mean Rank
-------------	-----------

Akuntan Publik	41,89
Akuntan Perusahaan	38,30
Akuntan Pemerintahan	29,94
Akuntan Pendidik	55,00

Grouping Variable: Jenis Karir

H= 3,536

D.F.= 3

Probabilitas= 0,316

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik menunjukan H sebesar 3,536, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,316 sehingga tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai intrinsik pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak.

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Nilai Intrinsik Pekerjaan
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Asymp Sig.

1	49,57	34,29	32,33	49,00	0,12
2	39,39	38,17	43,38	33,50	0,846
3	40,61	39,19	32,83	43,00	0,776
4	37,20	40,22	28,94	64,83	0,084

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa H sebesar 10,890 (pernyataan no. 1), 0,816 (pernyataan no. 2), 1,104 (pernyataan no. 3), 6,648 (pernyataan no. 4) dengan derajat kebebasan $df = 3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai Probabilitas Dari tabel 4.7 adalah sebesar 0,12 (pernyataan no. 1), 0,846 (pernyataan no.2), 0,776 (pernyataan no. 3), dan 0,084 (pernyataan no.4) yang berarti lebih dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai intrinsik pekerjaan pada butir pernyataan nomor 1, 2, 3, dan 4.

Hasil uji statistik dari pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa adanya tantangan intelektualitas diharapkan oleh mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik. Hal ini kemungkinan dikarenakan bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya beranggapan bahwa pekerjaan pada akuntan publik dan akuntan pendidik memiliki keterikatan yang lebih ketat dengan peraturan dan prosedur yang berlaku.

Sementara itu mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah mengharapkan suasana kerja . Hal ini mungkin

disebabkan pada akuntan pemerintah memiliki prosedur akuntansi yang lebih fleksibel dan tidak terlalu terikat sehingga suasana pekerjaan juga lebih dinamis.

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik juga beranggapan bahwa sebagai akuntan pendidik akan mendapatkan tuntutan kreatifitas. Hal ini kemungkinan terjadi karena sebagai akuntan pendidik akan menjadi pengajar pada universitas atau instansi tertentu sehingga membutuhkan metode-metode tertentu yang menuntut kreatifitas agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif. Selain itu kebebasan dalam menjalankan tugas banyak diharapkan oleh mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik.

4.5.2 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Terhadap Faktor Penghargaan Finansial

Gaji atau penghargaan finansial dianalisis dengan tiga butir pernyataan yaitu gaji awal yang tinggi, tersedianya dana pensiun dan potensi kenaikan gaji. Nilai total mean rank dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor penghargaan finansial dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8

Total Mean Rank Penghargaan Finansial

Jenis Karir	Mean Rank
Akuntan Publik	34,91
Akuntan Perusahaan	40,50

Akuntan Pemerintahan	50,56
Akuntan Pendidik	12,83

Grouping Variable: Jenis Karir

H= 7,678

D.F.= 3

Probabilitas= 0,053

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik menunjukan H sebesar 7,678, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,053 sehingga tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Laksono (2011) , namun bertolak belakang dengan hasil oleh Apriliawati (2014) dan Widyasari (2010)

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Penghargaan Finansial
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan	Akuntan	Akuntan	Akuntan	Probabilitas
----	---------	---------	---------	---------	--------------

	Publik	Perusahaan	Pemerintah	Pendidik	
1	46,98	36,65	41,72	6,00	0,009
2	26,43	42,51	55,39	32,33	0,002
3	40,45	39,87	36,89	22,17	0,443

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa H sebesar 11,529 (pernyataan no. 1), 14,699 (pernyataan no. 2), dan 2,683 (pernyataan no. 3) dengan derajat kebebasan $df = 3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai Probabilitas Dari tabel 4.9 adalah sebesar 0,009 (pernyataan no. 1), 0,002 (pernyataan no.2), dan 0,443 (pernyataan no. 3) dengan tingkat signifikansi 5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai intrinsik pekerjaan pada butir pernyataan nomor 1 dan 2. Tetapi tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor penghargaan finansial pada butir pernyataan nomor 3.

Hasil uji statistik dari pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa gaji awal yang tinggi diharapkan oleh mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik. Hal ini dapat disebabkan oleh anggapan mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya memiliki kemampuan yang lebih tinggi dibidang akuntansi dibanding dengan universitas lain, sehingga mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya mengharapkan gaji awal yang tinggi karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Sementara itu mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan Pemerintahan mengharapkan pada dana pensiun yang akan diperolehnya setelah purnakerja. Dana pensiun dianggap akan memberikan jaminan di hari tua nanti

Potensi kenaikan gaji yang lebih cepat diharapkan oleh mahasiswa akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan perusahaan. Karena menurut mahasiswa akuntansi universitas brawijaya kebijakan di perusahaan dan di pemerintah berbeda, biasanya perusahaan berorientasi pada profit. Jadi, apabila hasil kerja mereka maksimal maka akan dengan cepat mendapatkan kenaikan gaji. Sedangkan di pemerintahan sudah terdapat aturan-aturan dan jenjang-jenjang yang sudah diatur.

4.5.3 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Terhadap Faktor Pelatihan Profesional

Pelatihan profesional dianalisis dengan empat butir pernyataan yaitu pelatihan kerja sebelum mulai kerja, sering mengikuti latihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesionalitas, sering mengikuti pelatihan didalam lembaga, memperoleh pengalaman kerja yang bervariasi. Nilai total dari masing-masing Mean Rank kelompok sampel untuk faktor pelatihan profesional dapat dilihat dalam tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10

Total Mean Rank Pelatihan Profesional

Jenis Karir	Mean Rank
Akuntan Publik	35,82

Akuntan Perusahaan	41,95
Akuntan Pemerintahan	36,44
Akuntan Pendidik	27,67

Grouping Variable: Jenis Karir

H= 2,151

D.F.= 3

Probabilitas= 0,542

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik menunjukan H sebesar 2,151, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,542 sehingga tingkat signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pelatihan profesional, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil oleh Apriliawati (2014), Laksono (2011) dan Widyasari (2010)

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Pelatihan Profesional
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Probabilitas
1	37,64	41,90	32,50	27,00	0,347

2	34,55	40,23	45,94	33,17	0,470
3	36,55	42,30	34,17	24,17	0,312
4	39,16	40,06	35,22	34,00	0,890

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa H sebesar 3,114 (pernyataan no. 1), 2,528 (pernyataan no. 2), 3,571 (pernyataan no. 3), dan 0,630 (pernyataan no. 4) dengan derajat kebebasan $df = 3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai Probabilitas Dari tabel 4.11 adalah sebesar 0,374 (pernyataan no. 1), 0,470 (pernyataan no.2), 0,312 (pernyataan no. 3), dan 0,890 (pernyataan no.4) yang berarti keseluruhan lebih dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pelatihan profesional pekerjaan pada butir pernyataan nomor 1, 2, 3, dan 4.

Hasil uji statistik dari pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan mengharapkan adanya pelatihan kerja, pelatihan rutin didalam lembaga dan pengalaman kerja. Hal tersebut mungkin dikarenakan mahasiswa akuntansi beranggapan bahwa selama mengenyam perkuliahan hanya dibekali oleh teori-teori saja sehingga membutuhkan banyak peningkatan keterampilan dalam praktik menjadi akuntan perusahaan.

Mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan pemerintahan beranggapan bahwa profesi sebagai akuntan pemerintah perlu untuk

mengikuti pelatihan diluar lembaga untuk meningkatkan profesionalitas. Hal ini dapat disebabkan karena mahasiswa menganggap hanya sedikit kesempatan untuk mendapat pelatihan internal dari lembaga atau instansi.

4.5.4 Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Pengakuan Profesional

Pengakuan profesional dianalisis dengan empat butir pernyataan yaitu lebih banyak memberi kesempatan untuk berkembang, ada pengakuan apabila berprestasi, memerlukan banyak cara untuk naik pangkat, dan memerlukan keahlian tertentu untuk mencapai sukses. Nilai total dari mean rank dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor pengakuan profesional dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Total Mean Rank Pengakuan Profesional

Jenis Karir	Mean Rank
Akuntan Publik	51,57
Akuntan Perusahaan	33,24
Akuntan Pemerintahan	34,06
Akuntan Pendidik	44,17

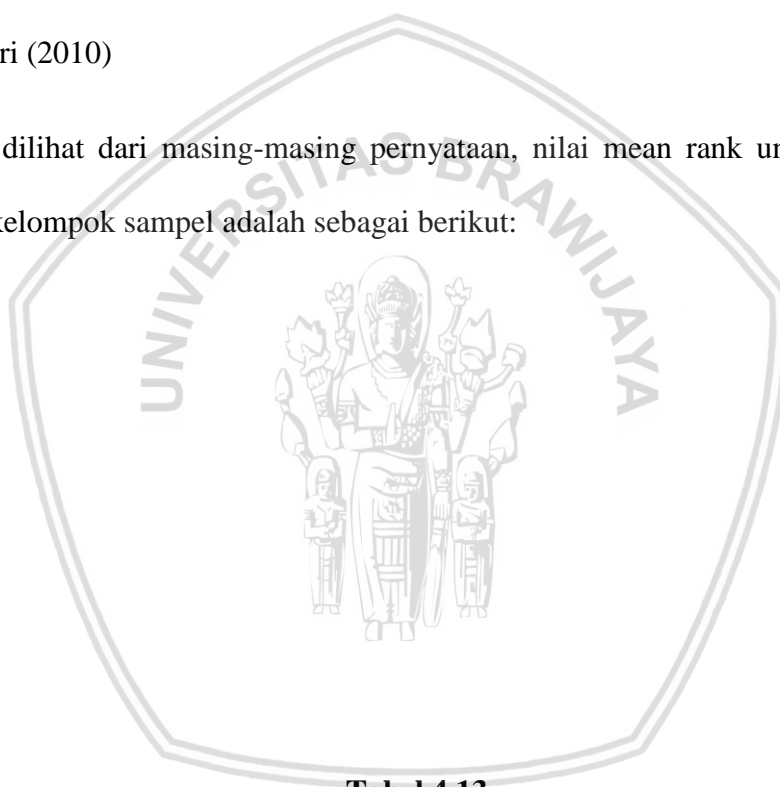
Grouping Variable: Jenis Karir

$H = 10,766$ $D.F. = 3$ Probabilitas = 0,013

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik menunjukan H

sebesar 10,766, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,013 sehingga tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pengakuan profesional, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima. Hasil tersebut sejalan dengan hasil oleh Apriliawati (2014), Laksono (2011) dan Widyasari (2010)

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:



Tabel 4.13

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Probabilitas
1	48,20	34,00	37,50	47,67	0,048
2	48,73	32,97	36,22	62,50	0,004

3	41,27	38,40	43,61	17,17	0,209
4	49,77	35,35	30,06	39,17	0,022

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa H sebesar 7,918 (pernyataan no. 1), 13,416 (pernyataan no. 2), 4,541 (pernyataan no. 3), dan 9,606 (pernyataan no. 4) dengan derajat kebebasan $df = 3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai Probabilitas dari tabel 4.13 adalah sebesar 0,048 (pernyataan no. 1), 0,004 (pernyataan no.2), 0,209 (pernyataan no. 3), dan 0,022 (pernyataan no.4) dengan derajat signifikansi 5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pelatihan profesional pekerjaan pada butir pernyataan nomor 1, 2, dan 4. Sedangkan pada butir pertanyaan nomor 3 tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan.

Hasil uji statistik dari pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik dan akuntan pendidik beranggapan bahwa karir tersebut lebih banyak memberikan kesempatan untuk berkembang dan bekerja sama dengan ahli. Hal ini mungkin disebabkan karena penerapan ilmu akuntansi pada dua bidang akuntan tersebut lebih banyak dibandingkan dengan bidang akuntansi lainnya.

Mahasiswa akuntansi universitas brawijaya yang memilih karir akuntan pendidik berharap ada pengakuan apabila seseorang berprestasi. Karena mahasiswa akuntansi universitas brawijaya ingin menunjukkan bahwa dirinya mempunyai prestasi yang baik dan layak dipertimbangkan untuk naik gaji atau dipromosikan untuk naik jabatan.

Sedangkan karir akuntan publik menurut mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya memerlukan banyak cara untuk bisa naik pangkat dibandingkan dengan karir akuntan yang lainnya. Mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya berfikir karena karir akuntan publik memiliki jenjang atau tahap-tahap karir yang harus dilalui sebelum menjadi *Partner*. Yang dimaksud *Partner* disini merupakan karir puncak dari profesi akuntan publik. Apabila ingin menjadi *Partner* harus menjadi Junior Auditor, Senior Auditor, Audit Manager, setelah itu baru bisa menjadi Partner. Untuk berpindah dari Junior Auditor ke Senior Auditor biasanya memerlukan waktu dua sampai empat tahun dan kinerja seseorang juga harus bagus. Selain itu, menjadi akuntan publik harus memiliki kemampuan soft skill dan *hard skill* yang bagus. Karena hal tersebut mahasiswa akuntansi universitas brawijaya beranggapan bahwa karir akuntan publik memerlukan banyak cara untuk naik pangkat.

4.5.5 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Nilai-Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial dianalisis dengan enam butir pernyataan yaitu lebih memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, lebih memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, lebih memperlihatkan perilaku individual, pekerjaannya lebih bergengsi dibanding karir lain, lebih memberi kesempatan

untuk bekerja dengan ahli dibidang lain. Nilai total mean rank dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor nilai-nilai sosial dapat dilihat dari tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Total Mean Rank Pengakuan Profesional

Jenis Karir	Mean Rank
Akuntan Publik	39,20
Akuntan Perusahaan	37,28
Akuntan Pemerintahan	45,11
Akuntan Pendidik	43,83

Grouping Variable: Jenis Karir

H= 1,081 D.F.= 3 Probabilitas= 0,782

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik menunjukan H sebesar 1,081, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,782 sehingga tingkat signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₅ ditolak. Hasil tersebut bertolak belakang dengan hasil oleh Apriliawati (2014), Laksono (2011) dan Widyasari (2010).

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Probabilitas
1	29,70	39,94	46,89	70,00	0,006
2	41,14	36,34	38,83	62,00	0,194
3	36,34	39,45	34,67	65,00	0,156
No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Probabilitas
4	34,23	41,29	42,72	30,00	0,481
5	50,02	32,90	46,61	22,83	0,007
6	48,86	34,59	37,33	34,83	0,60

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji *Kruskal-Wallis* menunjukkan bahwa H sebesar 12,385 (pernyataan no. 1), 4,711 (pernyataan no. 2), 5,224 (pernyataan no. 3), dan 2,471 (pernyataan no. 4), 12,219 (pernyataan no. 5), dan 7,041 (pernyataan no. 6) dengan derajat kebebasan $df=3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai Probabilitas Dari tabel 4.15 adalah sebesar 0,006 (pernyataan no. 1), 0,194 (pernyataan no.2), 0,156 (pernyataan no. 3), dan 0,481 (pernyataan no.4), 0,007 (pernyataan no. 5), dan 0,60 (pernyataan no. 6) dengan derajat signifikansi 5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan persepsi diantara

mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor nilai-nilai sosial pekerjaan pada butir pernyataan nomor 1 dan 5. Sedangkan pada butir pertanyaan nomor 2,3,4 dan 6 tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan.

Dari hasil uji statistik diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya beranggapan karir akuntan pendidik lebih banyak memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan sosial, lebih memerlukan kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan lebih memberikan kesempatan untuk menjalankan hobi. Hal ini mungkin disebabkan karena mahasiswa akuntansi universitas brawijaya beranggapan bahwa, lingkungan kerja akuntan pendidik berinteraksi langsung dengan mahasiswa dan masyarakat luas, maka dari itu karir akuntan pendidik lebih mengarah kepada nilai-nilai sosial dibandingkan dengan karir akuntan yang lain.

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pemerintah beranggapan bahwa karir akuntan pemerintah lebih memperhatikan perilaku individu. Sedangkan mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan publik memiliki anggapan bahwa sebagai akuntan publik akan lebih bergengsi dan memiliki kesempatan untuk bekerja dengan ahli dibidang lain. Hal ini dapat disebabkan oleh anggapan mahasiswa akuntansi bahwa seorang akuntan publik nantinya akan bekerja dengan klien yang rata-rata memiliki strata sosial dan keahlian yang tinggi.

4.5.6 Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa Dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dianalisis dengan tujuh butir pernyataan yaitu pekerjaan rutin, pekerjaannya lebih cepat dapat diselesaikan, pekerjaannya lebih atraktif, lingkungan kerjanya menyenangkan, intensitas sering lembur, tingkat kompetisi antar karyawan, ada tekanan kerja untuk hasil yang sempurna. Nilai total mean rank dari masing-masing kelompok sampel untuk lingkungan kerja dapat dilihat dalam tabel 4.16.

Tabel 4.16
Total Mean Rank Pengakuan Profesional

Jenis Karir	Mean Rank
Akuntan Publik	49,27
Akuntan Perusahaan	37,03
Akuntan Pemerintahan	30,83
Akuntan Pendidik	16,33

Grouping Variable: Jenis Karir

H= 9,378

D.F.= 3

Probabilitas= 0,025

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji *Kruskal-Wallis*. Hasil uji statistik menunjukan H sebesar 9,378, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,025 sehingga tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau 5%. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukan bahwa terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik,

akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pengakuan profesional, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima. Hasil tersebut sejalan dengan hasil oleh Apriliawati (2014), Laksono (2011) dan Widyasari (2010).

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Probabilitas
1	46,66	34,97	40,39	36,50	0,154
2	32,52	40,78	42,39	50,83	0,332
3	50,77	34,34	37,67	23,50	0,007
4	34,89	41,26	33,94	52,00	0,343
5	53,66	35,60	31,00	4,17	0,000
6	47,05	38,66	27,94	18,00	0,029
7	46,64	34,26	40,33	47,00	0,081

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa H sebesar 5,256 (pernyataan no. 1), 3,418 (pernyataan no. 2), 12,020 (pernyataan no. 3), dan 3,334 (pernyataan no. 4), 21,022 (pernyataan no. 5), 8,990 (pernyataan no. 6), dan 6,741 (pernyataan no. 7) dengan derajat kebebasan $df = 3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai

Probabilitas Dari tabel 4.17 adalah sebesar 0,154 (pernyataan no. 1), 0,332 (pernyataan no.2), 0,007 (pernyataan no. 3), dan 0,343 (pernyataan no.4), 0,000 (pernyataan no. 5), 0,029 (pernyataan no. 6) dan 0,081 (pernyataan no. 7) dengan derajat signifikansi 5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor lingkungan kerja pekerjaan pada butir pernyataan nomor 3, 5, dan 6. Sedangkan pada butir pertanyaan nomor 1, 2, 4, dan 7 tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan.

Dari hasil uji statistik diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa akuntansi universitas brawijaya beranggapan karir akuntan publik adalah karir yang memiliki pekerjaan yang rutin, pekerjaannya lebih atraktif/ banyak tantangan, sering lembur, tingkat kompetisi antar individu yang tinggi, serta adanya tekanan untuk meraih hasil yang sempurna. Keseluruhan hal tersebut dapat disebabkan oleh pekerjaan pada akuntan publik yang sarat dengan persaingan untuk mendapatkan klien atau partner sehingga tuntutan dari pekerjaan akan menjadi tinggi dan ketat pula.

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan pendidik beranggapan bahwa karir sebagai akuntan pendidik memiliki pekerjaan yang menyenangkan serta dapat cepat untuk diselesaikan. Hal ini dapat terjadi karena mungkin akuntan pendidik lebih banyak berinteraksi dengan para mahasiswa serta lingkungan yang

akan selalu terus berganti sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan cepat selesai dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

4.5.7 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Pertimbangan Pasar Kerja

Pertimbangan pasar kerja dianalisis dengan dua butir pernyataan yaitu keamanan kerja yang lebih terjamin (tidak mudah di PHK), lapangan kerja yang ditawarkan dapat dengan mudah diketahui/diakses. Nilai total mean rank dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor pertimbangan pasar kerja dapat dilihat dalam tabel 4.18.

Tabel 4.18
Total Mean Rank Pengakuan Profesional

Jenis Karir	Mean Rank
Akuntan Publik	34,75
Akuntan Perusahaan	40,72
Akuntan Pemerintahan	43,94
Akuntan Pendidik	30,67

Grouping Variable: Jenis Karir

H= 2,024

D.F.= 3

Probabilitas= 0,567

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik menunjukan H sebesar 2,024, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,567 sehingga tingkat signifikansi lebih dari dari 0,05 atau 5%. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukan bahwa terdapat tidak perbedaan persepsi diantara

mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan hasil oleh Apriliawati (2014), namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Laksono (2011) dan Widyasari (2010).

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Probabilitas
1	34,52	38,77	50,39	41,00	0,292
2	37,05	41,35	36,39	27,50	0,584

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa H sebesar 3,728 (pernyataan no. 1), dan 1,943 (pernyataan no. 2), dengan derajat kebebasan $df = 3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai Probabilitas Dari tabel 4.19 adalah sebesar 0,292 (pernyataan no. 1), 0,584 (pernyataan no.2), dengan derajat signifikansi 5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan

ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja pekerjaan pada butir pernyataan nomor 1 dan 2

Dari hasil uji statistik diatas dapat dilihat bahwa mahasiswa akuntansi universitas brawijaya beranggapan karir akuntan pemerintah adalah karir yang memiliki keamanan kerja yang lebih tinggi dalam arti tidak mudah untuk di PHK. Hal ini dapat terjadi karena dalam pemerintahan individu hanya akan dikeluarkan atau diberhentikan ketika individu tersebut melakukan tindakan pelanggaran yang sangat tinggi atau melakukan tindak pidana.

Mahasiswa yang memilih karir sebagai akuntan perusahaan beranggapan bahwa lapangan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan lebeih mudah untuk diakses karena mungkin mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya lebih sering menjumpai pengumuman pembukaan lapangan pekerjaan perusahaan di sekitar kampus atau pada *job fair*.

4.5.8 Tidak Terdapat Perbedaan Persepsi Mahasiswa dalam Memilih Karir Terhadap Faktor Personalitas

Personalitas dianalisis dengan satu butir pernyataan yaitu Mencerminkan personalitas seorang yang bekerja secara profesional. Nilai total mean rank dari masing-masing kelompok sampel untuk faktor personalitas dapat dilihat dalam tabel 4.20

Tabel 4.20

Total Mean Rank Pengakuan Profesional

Jenis Karir	Mean Rank
-------------	-----------

Akuntan Publik	46,32
Akuntan Perusahaan	33,92
Akuntan Pemerintahan	41,56
Akuntan Pendidik	50,50

Grouping Variable: Jenis Karir

H= 6,739

D.F.= 3

Probabilitas= 0,081

Nilai dari total mean rank untuk masing-masing kelompok sampel diatas kemudian diuji dengan uji Kruskal-Wallis. Hasil uji statistik menunjukan H sebesar 6,739, derajat kebebasan = 3, dan Probabilitas 0,081 sehingga tingkat signifikansi lebih dari dari 0,05 atau 5%. Hasil tersebut berarti bahwa hasil uji statistik menunjukan bahwa terdapat tidak perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pengakuan profesional, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak. Hasil tersebut sejalan dengan hasil oleh Apriliawati (2014), Laksono (2011) dan Widyasari (2010).

Apabila dilihat dari masing-masing pernyataan, nilai mean rank untuk masing-masing kelompok sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

**Mean Rank dan Probabilitas butir Pernyataan dalam Pengakuan Profesional
(Perbedaan Pilihan Karir)**

No	Akuntan Publik	Akuntan Perusahaan	Akuntan Pemerintah	Akuntan Pendidik	Probabilitas
1	46,32	33,92	41,56	50,50	0,081

Sumber: Data yang diolah tahun 2017

Hasil uji Kruskal-Wallis menunjukkan bahwa H sebesar 6,739 (pernyataan no. 1), , dengan derajat kebebasan $df=3$ untuk keseluruhan pernyataan. Nilai Probabilitas Dari tabel 4.21 adalah sebesar 0,292 (pernyataan no. 1), dengan derajat signifikansi 5%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terdapat perbedaan persepsi diantara mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan, dan akuntan pemerintahan ditinjau dari faktor pertimbangan pasar kerja pekerjaan pada butir pernyataan nomor 1.

Dari hasil statistik diatas, menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya yang memilih karir akuntan pendidik, merupakan karir yang mencerminkan personalitas seseorang yang bekerja secara profesional. Karena menurut mahasiswa akuntansi universitas brawijaya karir akuntan pendidik mencerminkan personalitas individu tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini menganalisis persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Brawijaya terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan karir. Dalam kelompok pemilihan karir mahasiswa dikelompokkan menjadi empat berdasarkan pilihan karir akuntan yang dipilihnya, yaitu sebagai akuntan publik, akuntan pendidik, akuntan perusahaan dan akuntan pemerintahan. Sedangkan faktor-faktor yang membedakan mahasiswa akuntansi brawijaya dalam memilih karir akuntansi dikelompokkan dalam delapan faktor yaitu nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, pengakuan profesional, nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas.

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti:

1. Berhasil mendapatkan bukti empiris bahwa terdapat perbedaan persepsi di antara Mahasiswa Akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor pengakuan profesional dan lingkungan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan teori yang diangkat oleh peneliti. Dalam faktor pengakuan profesional, mahasiswa akan termotivasi untuk meraih prestasi dengan setinggi-tingginya dengan harapan prestasi tersebut dapat mendapatkan penghargaan (finansial maupun non finansial) dari instansi atau lembaga.

Faktor lingkungan kerja nyaman dan kondusif juga menjadi motivasi dalam memilih karir sebagai akuntan dengan harapan dengan lingkungan kerja yang mendukung maka akan mendorong kinerja mereka menjadi lebih baik.

2. Tidak berhasil mendapatkan bukti empiris bahwa terdapat Perbedaan Persepsi di antara Mahasiswa Akuntansi yang memilih karir sebagai akuntan publik, akuntan perusahaan, akuntan pemerintah dan akuntan pendidik ditinjau dari faktor nilai intrinsik pekerjaan, penghargaan finansial, pelatihan profesional, nilai-nilai sosial, pertimbangan pasar kerja, dan personalitas. Persamaan persepsi dari nilai intrinsik pekerjaan dapat disebabkan karena mahasiswa akuntansi belum melaksanakan proses magang, sehingga belum mengetahui secara langsung apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Tidak adanya persepsi antara mahasiswa akuntansi dalam faktor penghargaan finansial bisa terjadi karena mahasiswa belum mengetahui secara pasti adanya masa trial dalam tahun-tahun pertama bekerja. Persamaan persepsi pada faktor pelatihan profesional mungkin terjadi karena mahasiswa tidak mengetahui bahwa tidak semua instansi atau lembaga melakukan pelatihan terhadap karyawan. Dalam faktor nilai-nilai sosial ada kemungkinan sebagai mahasiswa akuntansi mereka akan selalu bangga dengan pekerjaan sebagai seorang akuntan. Tidak adanya perbedaan persepsi pada faktor pertimbangan pasar kerja mungkin dapat terjadi karena mahasiswa belum terjun langsung dalam pencarian lapangan pekerjaan. Pada faktor personalitas dapat terjadi persamaan persepsi bisa jadi dikarenakan oleh kepribadian mereka sebagai seorang mahasiswa akuntansi

yang memiliki standar yang tinggi merasa memiliki personalitas sebagai pekerja keras.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan seringkali memiliki keterbatasan-keterbatasan. Demikian pula dengan penelitian ini yang memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian. Berikut merupakan penjabaran keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Penyebaran kuisioner yang dilakukan pada waktu libur akademik menyebabkan kesulitan dalam menemui responden, sehingga peneliti harus mengumpulkan data responden dari berbagai sumber untuk dapat mengirimkan kuisioner.
2. Jumlah kuisioner yang tersebar sebanyak 86 kuisioner hanya 77 kuisioner yang terisi dan kembali kepada peneliti.

5.3 Saran

Penelitian ini diharapkan dapat memicu peneliti-peneliti selanjutnya untuk dapat lebih mendalami penelitian dengan topik mengenai pemilihan karir mahasiswa akuntansi. Oleh karena itu peneliti memiliki saran yang dapat diterapkan oleh peneliti selanjutnya antara lain:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengerti mengenai statistik dan proses analisisnya.
2. Peneliti selanjutnya dapat melakukan konsultasi dengan pihak yang lebih memahami seputar penelitian yang dilakukan.
3. Peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan metode pengumpulan data dengan melakukan wawancara sehingga data yang diperoleh dapat lebih akurat.

